

Le contrat collectif en régime corporatif italien

THÈSE POUR LE DOCTORAT

PRÉSENTÉE ET SOUTENUE

PAR

MARC VANNI

IMPRIMERIE DU SÉMAPHORE — MARSEILLE

—
1941

LE CONTRAT COLLECTIF
EN REGIME CORPORATIF ITALIEN



Digitized by the Internet Archive
in 2026

Le contrat collectif en régime corporatif italien

THÈSE POUR LE DOCTORAT

PRÉSENTÉE ET SOUTENUE

PAR

MARC VANNI

IMPRIMERIE DU SÉMAPHORE — MARSEILLE

—
1941

UNIVERSITÉ D'AIX-MARSEILLE

FACULTE DE DROIT D'AIX-EN-PROVENCE

PERSONNEL

MM.

RAYNAUD, ✱, O. I., Doyen, Professeur d'Economie Politique.
DUMAS, O. I., Assesseur, Professeur d'Histoire Générale du droit français
BRY, ✱, O. I., ✱, Professeur de droit romain.
LEBRET, O. I., ✱, Professeur de droit criminel.
AUDINET, ✱, O. I., ✱, Professeur de droit civil.
JAUFFRET, O. A., Professeur de droit commercial.
DURAND, O. A., Professeur de droit administratif.
TROTABAS, O. I., ✱, Professeur de droit constitutionnel.
P. DE GEOUFFRE DE LA PRADELLE, O. I., Professeur de droit international public.
M. KAYSER, Professeur de droit civil.
MACQUERON, Professeur sans chaire.
CABRILLAC, Agrégé.
STEFANI, O. A., Professeur de la Faculté de Droit de Strasbourg, chargé de Cours à la Faculté de Droit d'Aix.
MARCY, Agrégé.
HENRY, O. I., ✱, Professeur de la Faculté de Droit de Nancy, chargé de Cours à la Faculté de Droit d'Aix.
REUTER, Agrégé de la Faculté de Droit de Poitiers, chargé de Cours à la Faculté de Droit d'Aix.
BERTRAND, Chargé de Cours.

PROFESSEURS HONORAIRES

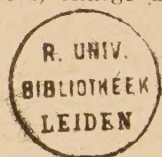
MM.

AULAGNON, ✱, O. I., Professeur à la Faculté de Droit de Lyon.
LABORDE-LACOSTE, ✱, O. I., Professeur à la Faculté de Droit de Bordeaux.
FERROUD, ✱, O. I., Professeur à la Faculté de Droit de Lyon.
RIPERT, ✱, O. I., Doyen de la Faculté de Droit de Paris.

SECRÉTAIRE

M. DELAPORTE, O. I.

L'Université et la Faculté n'entendent donner ni approbation, ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.



*Le Contrat collectif de travail constitue
la conquête à laquelle à travers des phases
historiques de longue et lente ascension,
est parvenue la classe laborieuse.*

Prof. A. CIOFFI,

*Università di Roma
Istituzioni di diritto corporativo.*

MEAE

AC

MEIS

INTRODUCTION

La convention collective, développée au cours du XIX^e siècle, s'est répandue dans le continent européen et outre-mer (1).

Dès le début du XX^e siècle, son importance a été sans cesse grandissante. L'énorme concentration sociale qui a précédé et suivi la guerre 1914-18, et la crise économique qui est venue après et s'est généralisée sur le monde entier, ont manifesté son importance, comme moyen de progrès social et aussi comme remède au danger de désastre chaotique, dans le domaine économique.

Les événements que nous vivons, dans l'angoisse étouffante du lendemain, la recherche fébrile d'une percée d'horizon, mettent encore plus en lumière, la nécessité immédiate de ce moyen indispensable et vital d'organisation de la profession, en partant de la base syndicale.

Quelques Etats jusqu'à ces derniers temps, laissaient, tout au moins d'une manière générale, le contrat collectif, sans réglementation. La plupart le réglementaient, en lais-

(1) B. I. T. Etudes et documents, série A. Vie sociale. Genève, 1936, pages 5 et suivantes.

sant l'élaboration et l'exécution facultatives. Rares étaient ceux qui rendaient cette élaboration et exécution obligatoires et généralisées (2). Toutefois, l'orientation semble devoir s'accroître de plus en plus, dans l'intention de faire du contrat collectif, une vraie loi de la profession (3).

L'Italie est parmi les pays à contrat collectif obligatoire. Il faut entendre par ce mot contrat qui s'applique, sans qu'on puisse y déroger, au delà de la sphère conventionnelle, déterminée par les parties au contrat.

Le régime italien en effet, ayant instauré un état totalitaire, veille entre autres domaines plus particulièrement sur celui-là. Le contrat collectif qu'il a établi grâce à une construction très complexe (4), constitue une expérience déjà longue. Il est la véritable loi, syndicale professionnelle et sociale, qui va tous les jours en s'adaptant.

Nous nous proposons de l'étudier, pour chercher à travers ce travail à découvrir les avantages, sans en cacher les difficultés, et juger de l'œuvre qu'il réalise, dans le domaine national, du droit comparé, et, humain.

Nous nous attacherons d'abord au côté historique du problème. Après un examen de l'état de fait, avant le fascisme, on considérera l'atmosphère créée et la législation apportée, pour donner ensuite un aperçu statistique des contrats collectifs, dans les différentes périodes et pour les différentes branches d'activités professionnelles. Cet objet de la première partie fera voir, comme de l'extérieur, la construction italienne.

La deuxième partie essayera de dégager le régime juridique, en considérant successivement, l'élaboration du con-

(2) BARTHELEMY RAYNAUD : *Le contrat collectif à l'étranger* pages 21 et suivantes.

(3) BARTHELEMY RAYNAUD : *Ibidem*, pages 286 et suivantes.

(4) B. I. T. *Le contrat collectif*, études et documents, page 354. Cf. III^e partie, chap. III, § I.

trat collectif, son exécution et sa nature, pour faire ainsi apparaître sa véritable physionomie.

L'examen critique des avantages, des inconvénients et des problèmes nouveaux qui se trouvent ainsi posés, fera l'objet d'une troisième partie.

La conclusion, résumant les traits de l'institution, appréciera les résultats dans le domaine italien, l'apport de l'expérience dans le domaine du droit comparé et les conséquences sur le plan simplement humain.

PREMIÈRE PARTIE

HISTORIQUE DU PROBLÈME

CHAPITRE I. — *Le contrat collectif
avant le régime fasciste.*

CHAPITRE II. — *Le contrat collectif en
régime fasciste. — Atmosphère. —
Législation.*

CHAPITRE III. — *Données des statisti-
ques.*

CHAPITRE PREMIER

LE CONTRAT COLLECTIF AVANT LE FASCISME C'EST-A-DIRE AVANT 1922

« La commune condition de défaveur économique qui
« seule associait en aspirations idéales les ouvriers tant
« qu'ils demeuraient disséminés, avec la survenance du
« machinisme et de l'industrialisme, les unit en associa-
« tions de défense commune. Celle-ci ne pouvait mieux se
« concrétiser que dans la discussion et dans la conclusion
« collective des conditions de travail ». Ainsi s'exprime
M. le Professeur A. Cioffi (1), pour donner un aperçu du
problème historique.

Deux points essentiels sont mis en lumière et méritent
d'être soulignés. L'un est d'ordre général et juridique :
L'apparition du machinisme et de l'industrialisme pousse
les masses laborieuses vers l'association de défense, la meil-
leure défense est la discussion et la conclusion collectives
des conditions de travail. Le contrat collectif repose sur
l'organisation syndicale.

(1) A. CIOFFI. *Istituzioni di diritto corporativo 1934*, page 251.

L'autre est plus purement italien et d'ordre historique : En fait, les conditions étaient en Italie peu favorables au contrat collectif. La concentration des ouvriers est venue plus tard. Pendant longtemps l'agriculture tenant le premier plan, il y avait plutôt dispersion des travailleurs.

§ I. — Le mouvement syndical

Le principal facteur du contrat collectif est le syndicat. Une organisation syndicale puissante est le moyen normal d'arriver à la conclusion des contrats collectifs étudiés et à réglementation large. C'est en même temps un fait très efficace pour favoriser la création de syndicats patronaux. Grâce à cette bilatéralité d'organisation, les rapports peuvent se normaliser par voie d'accords.

1° Les anciennes associations de métiers, jadis très puissantes à Rome, Venise, Bologne, en Sicile, dans les Etats Pontificaux, furent abolies en 1771 pour la Lombardie, en 1776 pour la Sicile, en 1801 pour les Etats Pontificaux et 1864 dans l'Italie unifiée.

— Seulement le 4 mars 1848 fut reconnue la faculté « de réunion pacifique et sans armes », article 32 de la constitution.

— Sous l'impulsion du socialisme surtout, car le machinisme, la concentration sociale n'imposaient pas comme ailleurs la nécessité inéluctable de se grouper pour se mieux défendre, avec la liberté d'association qu'on tira de l'article 32 de la constitution, peu à peu dès 1905, des syndicats ouvriers s'étaient formés. Quoique leur nombre allât depuis lors en augmentant, leur variété, leur peu d'importance et leur antagonisme faisaient leur faiblesse. Cepen-

dant, sous l'égide de la confédération nationale du travail, le groupement se faisait, mais sans organisation constructive d'ensemble. Faute de celle-ci le but principal était le rassemblement pour la lutte de classe contre un patronat disséminé.

En fait, les rapports et les conflits naissaient le plus souvent entre une ou plusieurs associations syndicales ouvrières d'une part et une entreprise d'autre part, les premières représentant l'ensemble de leurs adhérents, et traitant en leur nom en vertu de leur mandat.

Les conventions auxquelles, rarement d'ailleurs, pouvaient aboutir les syndicats, étaient bien collectives, mais, limitées le plus souvent à l'entreprise, et dans celle-ci, aux seuls membres de l'association. Le plus souvent, elles portaient sur un seul point : le salaire. C'était véritablement, un peu partout, où naissaient les conflits, des traités de paix tacites ou écrits, isolés, mettant fin à une grève ou à un lock-out, et n'ayant comme sanction non juridique que la menace du retour de ces derniers.

2° Pendant les années de guerre, les syndicats virent leur rôle s'effacer. Ils devenaient d'ailleurs inutiles du fait de la comparution des parties devant les commissions de mobilisation instituées. Les menées politiques étaient rigoureusement paralysées. Par la force des événements, les syndicats se trouvaient cantonnés dans un rôle de simples conseillers, dans le domaine professionnel.

§ II. — Les causes et effets (2)

1° Jusqu'à la guerre 1915-18, les contrats collectifs quoique connus et pratiqués, sont rares. Ils ne sont réalisés que dans un petit nombre de localités et d'industries, avec pour champ d'application, le rayon d'une ville ou d'une province au plus. A part quelques très rares exceptions, leur contenu était toujours limité à un petit nombre de clauses. Le plus habituellement ils donnaient les règles et les taux pour le calcul des salaires. Quelquefois, rarement, il se trouvait des clauses d'ordre juridique et moral, mais sans conséquences sociales, car ces clauses visaient simplement à réglementer telles ou telles relations entre le personnel et la direction des entreprises (3).

Le peu d'importance qu'avait eu alors le contrat collectif en Italie, s'explique par le caractère prédominant de l'activité des champs dans ce pays surtout agricole, la situation particulière de son industrie et l'existence des coopératives de main-d'œuvre.

a) L'industrie italienne naissait. Son développement n'avait pas, à cause des conditions naturelles et économiques moins favorables qu'ailleurs, la cadence précipitée qu'il a eue dans d'autres pays. La concentration sociale plus progressive n'a pas amené aussi rapidement et aussi impérieusement la nécessité d'associations syndicales puissantes et organisées, pour la défense des intérêts de leurs membres, et l'amélioration des conditions de travail, nées d'une

(2) BARTHELEMY RAYNAUD : *Le contrat collectif à l'étranger*, page 191.

(3) Article de Gino OLIVETTI dans *Revue Internationale du Travail* 1922. Volume V, page 236.

concurrence fatalement désavantageuse pour l'ouvrier isolé, en régime de libres offre et demande.

L'inexistence ou la faiblesse des syndicats, facteurs indispensables dans le fonctionnement du contrat collectif, explique la rareté de celui-ci, fait pour apporter la réglementation des droits et des devoirs d'une masse importante d'hommes.

b) Par contre, l'agriculture constituait le facteur très important et principal de la production italienne. Mais, disséminée à travers des provinces très différentes les unes des autres, sans grande possibilité de déplacements commodes ou fréquents, la généralité des ouvriers se trouvait isolée et pouvait difficilement prétendre à une réglementation d'ensemble à laquelle d'ailleurs, elle ne songeait même pas. C'est ainsi que l'éloignement des grands centres, l'habitude commune de l'italien à la vie âpre et sévère, la grande diversité de coutumes, de mœurs et de ressources, la vie simple, constituaient un ensemble d'éléments qui, normalement s'opposaient à la recherche d'une réglementation collective, même locale. Quoique peu nombreux, et s'agissant surtout d'agriculture, on trouve dès 1901 et 1902 les premiers contrats collectifs, principalement dans la Province de Mantoue. On en trouve peu de temps après en Sicile, en Emilie, en Sardaigne.

c) Mais les coopératives ouvrières de travail, constituent une réalisation originale. Avec leurs statuts et règlements, dans un domaine très restreint, il est vrai, elles offrent cependant une réglementation collective pour leurs membres. Par une loi de 1888, les coopératives ouvrières de travail et de production, formées surtout de manœuvres (*braccianti*), ont vu la réglementation de leurs statuts. Elles exécutent des travaux publics d'entretien ou d'assainissement. Les statistiques officielles du Ministère des Travaux publics, montrent que 15 % des travaux étaient confiés à ces coopé-

ratives. Ailleurs que dans les travaux exécutés pour l'Administration publique, les coopératives se distinguaient dans l'agriculture. La gestion de grands domaines ou exploitations agricoles, sous forme d'affermage collectif (*affittanza collettiva*) constituait une réalisation originale. Les premières réalisations eurent lieu en Lombardie en 1889. On les trouve en Sicile sous forme d'exploitations parcellaires (*conduzione divisa*). Avant la guerre on comptait environ 300 exploitations totalisant une superficie de près de 150.000 hectares de terrain (4).

A côté de ces coopératives et, constituant une formule analogue, se trouvent des groupements de fait. Des ouvriers d'une branche d'activité déterminée, principalement des maçons, se réunissent sous la conduite d'un chef et forment une communauté. Celle-ci se déplace et va, surtout l'hiver, chercher d'abord et exécuter ensuite des travaux pour lesquels les conditions générales sont discutées par le chef de groupe au bénéfice de tous les membres.

Toutes ces réalisations, spontanées et, d'ailleurs sans aucun plan d'ensemble, à portée limitée, constituent en quelque sorte une réglementation très fragmentaire et très variée qui supplée d'une certaine manière à la rareté du contrat collectif dont la nécessité en retour se faisait moins sentir.

2° Au cours de la guerre, 1915-18 (5), et dans la période qui suivit immédiatement l'armistice, la situation changea. Le contrat collectif s'étendit rapidement aux industries et aux régions qui ne le connaissaient pas ou le connaissaient peu. Il fallait pourvoir aux nécessités et approvisionnements des armées. Avec la mobilisation

(4) Meuccio RIMINI. *Revue Internationale du Travail* 1922. Volume V, pages 13 et suivantes.

(5) OLIVETTI — loco citato — pages 216 et suivantes.

ouvrière, une grande concentration industrielle se produisit. Il fallait supprimer les mouvements populaires et surtout les excès antérieurs. Il fallait établir d'urgence et par nécessité sociale, plus impérieuse que jamais, pour la régularité de la production et la discipline générale, une réglementation.

Le mouvement fut donné par la création de commissions régionales de mobilisation industrielle, sorte de juridiction extraordinaire, à représentation patronale et ouvrière, ayant pour mission de fixer les conditions de travail et régler les conflits.

Ainsi les contrats de travail pour industries soumises à ces commissions se généralisèrent rapidement. Ils étaient à portée nationale. Le mouvement se maintint après la guerre. Il a même donné une influence permanente à l'évolution de l'industrie italienne où l'on voit prédominer l'établissement de contrats nationaux. Sinon dans toutes les industries, du moins dans les plus importantes : le règlement s'applique à tous le pays.

§ III. — Les conflits du travail et leurs règlements (6)

1° Jusqu'à la guerre 1915-1918, les conflits du travail, quoique moins nombreux que dans les pays à industrialisation accentuée, les conflits existaient et parfois avec une acuité redoutable. L'Etat, à cause de la nécessité moins pressante qu'elle ne l'était ailleurs, à cause des principes libéraux alors en vigueur et des partis qui détenaient le pouvoir, peut-être aussi par faiblesse laissait le domaine abandonné au libre jeu des forces en présence, au régime

(6) *Revue Internationale du Travail* 1921. Volume II. page 61.

de l'autodéfense. Il se contentait de créer des institutions de conciliation et d'arbitrage facultatives.

Pour arriver à obtenir des conditions de travail meilleures, les ouvriers — les parties politiques et en particulier le socialisme exaltant leurs ambitions — allaient peu à peu en s'organisant. Ils avaient à leur disposition, rarement, la convention collective, toujours la possibilité d'un arbitrage conformément aux articles 8 et suivants du Code de procédure civile, sans aucun moyen cependant d'exécution lorsque par hasard il était obtenu. Ils avaient surtout la force, par la grève à laquelle d'ailleurs pouvait répondre le lock-out.

a) L'élaboration de la convention collective fut toujours, généralement et pour les raisons connues, difficile à atteindre.

b) La conciliation et l'arbitrage devaient être assurés, d'une façon générale, par les commissions de conciliations des conseils de Prud'hommes (*collegi dei Probiviri*) institués par l'article 8 de la loi du 15 juin 1893.

Des commissions permanentes de conciliation et d'arbitrage fonctionnaient aussi, avec pouvoirs identiques à ceux d'un arbitre, dans chaque province et dans les différentes branches d'activité, créées par différentes lois (article 9 de la loi du 14 juillet 1912 pour les transports en commun — loi du 17 juillet 1910 pour les travailleurs du riz), pour n'en citer que deux.

Les résultats de ces institutions furent limités, car les recours à ces moyens de solution étaient facultatifs et rares.

c) La grève (*sciopero*) et le lock-out (*serratura*), furent les moyens ordinaires de solution des conflits aux fins de conclusion ou de modification des conditions de travail, et la sanction habituelle de la non-observation des accords ou arbitrages obtenus. Ces mouvements se firent sentir parfois

étendus et violents, surtout dans les grands centres de Milan, Turin, Bologne, Ferrare, Parme, dans la basse vallée du Pô, en Toscane, en Sicile, particulièrement en 1907 et en 1912.

2° Durant les hostilités de 1915-1918, comme il était intervenu pour fixer les conditions de travail par les commissions de mobilisation, le Gouvernement intervint pour « maintenir la résistance de la nation en supprimant les « désordres ouvriers, auxquels la législation antérieure-
« ment en vigueur, était incapable de remédier et qu'elle
« ne pouvait empêcher ». Il rendit la conciliation et l'arbitrage obligatoires, et assura l'exécution des décisions par des sanctions sévères. Le décret du 22 août 1915 a doté les comités régionaux de mobilisation industrielle, de pouvoirs spéciaux pour juger les conflits dans les « établissements auxiliaires de munitions ». Contre ces jugements, le recours était possible, devant le Comité national permanent, et devant le Ministre. Le décret du 6 janvier 1918 étendit ces dispositions à tous les établissements non mobilisés de la zone de guerre et celui du 20 janvier 1918 à tous les établissements non mobilisés situés dans le royaume. Par ailleurs, le décret du 6 mai 1917 créait sous la présidence du juge de paix (Pretore) les Commissions arbitrales de l'agriculture (7).

Avec la cessation des hostilités, la législation provisoire de guerre, dont les bienfaits s'étaient fait sentir cependant, dans les développements et le rendement de la production, disparut. On en revint à la situation antérieure. On vit les troubles agraires, de Sicile 1919-1920, des occupations violentes par les masses ouvrières, d'un grand nombre d'usines, entre autres les usines Fiat de Turin, qui pourtant avaient toujours été signalées pour leurs réalisations socia-

(7) *Revue Internationale du Travail* 1921. Volume II, page 63.

les. On aboutit à l'essai de grève générale du 1^{er} août 1922. Ce devait être la dernière manifestation sociale de l'autodéfense dans le domaine social, basée sur l'agnosticisme d'état ancien, disparu seulement provisoirement pendant la guerre.

L'histoire du contrat collectif avant 1922 peut donc se résumer ainsi : Période de mise en mouvement, période d'associations syndicales naissantes et multiples, mais faiblesse de l'ensemble, faute d'organisation. Les contrats collectifs sont très rares, leur portée très limitée. La conciliation et l'arbitrage facultatifs sont à peu près inemployés. C'est une période de solutions par la force : grève ou lock-out, c'est-à-dire l'autodéfense. La guerre de 1915-1918, avec ses nécessités est venue apporter une expérience précise, dont le souvenir reste et sera, malgré le retour passager au mouvement ancien, mis à profit.

CHAPITRE II

LE CONTRAT COLLECTIF DEPUIS LE FASCISME C'EST-A-DIRE APRES 1922

« La doctrine toute faite, divisée en chapitres et en paragraphes avec assaisonnement d'élucubrations, pouvait manquer... comme le système manquait les adversaires lui nièrent toute capacité de doctrine. Alors que la doctrine naissait tumultueusement il est vrai, tout d'abord sous l'aspect d'une négation violente et dogmatique, comme il arrive pour toutes les idées qui commencent, puis, sous l'aspect positif d'une construction qui trouvait successivement, au cours des années 1926, 27 et 28, sa réalisation dans les lois et institutions du régime. »

Ainsi s'exprime M. Mussolini dans « Doctrine du fascisme », chapitre II, n° 2...

Pour arriver à l'institution du contrat collectif et de toute l'organisation, l'expérience a précédé la théorie, qu'elle a créée au fur et à mesure. La théorie, à son tour, une fois créée, a évolué et s'est complétée au fur et à mesure de l'expérience (1).

(1) Article de Sergio PANUNZIO « Le origini e Sviluppo storico del sindacalismo fascista » dans *Le corporazioni fasciste*, Luigi LOIACONO, pages 55 et suivantes.

§ I. — Période d'orientation

Pendant cette période, « la doctrine naissait tumultueuse
« sous l'aspect d'une négation violente et dogmatique ».

1^o Période de troubles sociaux et de transformation dans
le mouvement syndicaliste.

Dans les années qui avaient précédé 1914, l'agnosticisme
de l'Etat en matière sociale, d'une part, et la lutte des clas-
ses d'autre part, avaient abouti au triomphe du socialisme.
L'Italie, dans toutes ses régions et dans toutes ses activités,
était secouée. Dans les années 1912 et 1913, M. Mussolini et
son disciple et ami Corridoni étaient à Milan, maîtres des
forces syndicales.

Les événements de 1914 divisent le mouvement. Les uns
sont pour l'intervention dans la guerre. M. Mussolini en est
le chef. Les autres y sont opposés et veulent continuer le
passé dans la neutralité.

Les faits ont tranché les divisions. La guerre eut lieu. On
sait comment les nécessités de la guerre ont amené l'état
à intervenir énergiquement dans les questions sociales, pro-
visoirement jusqu'en 1919. Après, il ne subsista de la guerre
que des commissions de conciliation. Leur efficacité alla en
s'atténuant pour disparaître enfin sous la gravité de l'Ac-
tion. Après les hostilités, les deux courants rivaux s'affron-
tent à nouveau, d'une part, les syndicalistes révolutionnai-
res non interventionnistes, d'autre part les syndicalistes
interventionnistes, devenus syndicalistes nationaux. Le
Popolo d'Italia, journal de MM. Arnaldo et Benito Musso-
lini, prend, le 1^{er} août 1918, le sous-titre de « Journal des
Combattants et des producteurs ». C'est désormais le mot
d'ordre et le but de l'Action.

Le 23 mars 1919, M. Mussolini groupait les anciens combattants en « fasci di combattimento » faisceaux de combat, à Milan d'abord, et dans toute l'Italie ensuite. Son but était double : à l'extérieur, réaction contre les résultats de la paix, jugés incomplets, à l'intérieur, guerre à l'agitation qui bafouait les soldats de la veille. C'est l'époque des troubles sociaux de 1919-1920. C'est la tentative de grève générale du 1^{er} août 1922. Elle échoue. Le 25 octobre voit la marche sur Rome. Le 30, le pouvoir est remis à M. Mussolini.

2° Tentatives de législation (2).

La législation de guerre avait visé, avant tout, à l'établissement de l'ordre public. Elle voulait, dans l'intérêt national, la paix sociale, sacrifiant à cela la représentation syndicale des intérêts économiques et sociaux. Malgré son caractère, qui d'ailleurs motiva sa disparition, elle constituait une expérience. Celle-ci devait être richement profitable. Par la guerre l'Italie avait pris davantage conscience d'elle-même. Elle voulait désormais jouer un rôle important. Son ambition était d'intensifier la mobilisation de toutes ses forces, pour suppléer à ce que les richesses naturelles de son sol ne lui donnaient pas, et les traités de paix ne lui avaient pas octroyé. Elle voulait d'abord retrouver la paix sociale. L'étude de ces événements et le rappel de leurs dates est indispensable pour expliquer les origines et surtout le caractère du contrat collectif italien.

— Le décret du 9 février 1919 crée les Commissions mixtes, avec fonction d'établir des contrats types, véritables guides pour la catégorie professionnelle. Elles doivent intervenir comme organes conciliateurs dans les différends collectifs.

— Le projet de loi du 3 février 1920 a pour but la représentation et l'arbitrage dans l'agriculture, au sein des comi-

(2) *Revue Internationale du Travail* 1921, page 69.

tés régionaux, pour étudier les problèmes économiques, juger les différends, apprécier les sanctions.

— Le projet de loi du 10 novembre 1920 tend à la création d'un conseil national du travail. Ce conseil serait présidé par le Ministre du Travail. En cas de besoin, il se constituerait en tribunal spécial, pour, sur requête ou d'office, rendre un jugement exécutoire.

— Divers projets de loi mettent à l'étude l'organisation de l'ancienne institution des prud'hommes (Probitviri).

— Avec la loi du 7 avril 1921, la tendance nouvelle se concrétise clairement (3).

Elle dispose la révision des prix de baux, dans les contrats collectifs, des propriétés rurales. Les contrats collectifs arrêtés par les comités provinciaux de conciliation, ont force légale et obligent les personnes faisant partie des associations.

Répondant à une requête de la Fédération des métayers et petits fermiers, le Ministre de l'Agriculture déclare que par application de l'article 17 de la loi du 7 avril 1921 :
« Les contrats de travail agricoles collectifs passés entre
« les employeurs et les ouvriers des champs, sont obligatoi-
« res pour tous ceux qui, au moment de la conclusion, font
« partie des associations représentées ».

En bref, la tendance générale de toutes les tentatives faites par le législateur est vers la création d'organismes de conciliation et d'arbitrage obligatoires. Les réalisations législatives sont provisoires. Elles indiquent elles-mêmes leur caractère. Elles sont destinées à attendre la solution d'ensemble, nécessaire.

La jurisprudence depuis lors, est significative. Elle étend

(3) BARTHELEMY RAYNAUD : *Le contrat collectif à l'étranger*, page 196.

l'application du contrat collectif. Elle le considère comme une coutume dans la profession (4).

3° Non moins significatives sont les tentatives contractuelles. Le régime des contrats collectifs s'étend et devient pratique courante. Les contrats nationaux se font plus nombreux. Leurs clauses, pour prévenir ou résoudre les différends collectifs, se multiplient (5).

« L'extension du régime des contrats collectifs qui s'est
« produite après la guerre offre un trait caractéristique,
« fait important, destiné selon toute prévision à exercer
« une influence permanente sur l'évolution de l'industrie
« italienne. Je veux dire l'établissement des contrats nationaux. Ainsi écrivait M. Gino Olivetti en 1922.

Le fait, réellement, était d'importance. L'Italie moins que tout autre, à cause de la diversité des conditions de vie de ses provinces, des tendances particularistes de chacune, du genre de vie de sa main-d'œuvre qui varie de région à région, se prêtait à cette extension. Bien plus, il s'agissait de contrats de plus en plus riches en clauses économiques, juridiques et morales.

Ces clauses tendent à élever la condition des travailleurs, à supprimer les différends ou chercher à les résoudre contractuellement, s'ils viennent à se produire. Quelques exemples en peuvent appuyer l'affirmation : Par contrats collectifs, des restrictions sont apportées en matière d'embauchage. Dans l'industrie de la chaussure, les employeurs s'engagent à ne s'adresser qu'aux bureaux de placement, dans celle du papier, ils sont tenus de notifier à ces bureaux leur embauche, dans celle du livre, ils s'engagent à s'adres-

(4) *Probiv. Milano*, 25 avril 1925. *Giur. Lav.*, 1925, page 471. *Probiv. Milano*, 10 avril 1925. *Giur. Lav.*, 1925, page 936. *Probiv. Milano*, 26 sept. 1935. *Giur. Lav.*, 1925, p. 526.

(5) OLIVETTI. *Revue Internationale du Travail* 1922. Volume V, page 216.

ser au bureau syndical. Dans l'industrie de la soie, à chômage fréquent, les anciens ouvriers ont priorité de réembauchage. Le service militaire accompli donne droit au retour indéniable chez l'ancien employeur, ou à la reprise par priorité.

La durée du travail dès 1919, par contrats, est fixée à huit heures. La question épineuse des équipes est réglée contractuellement (6).

Réglées collectivement, les heures supplémentaires sont facultatives pour certaines industries, obligatoires pour d'autres, provisoires pour certaines : obligation transitoire dans l'industrie de la chimie et de la chaussure. Le taux de rémunération en est plus élevé. Il varie et devient plus important à mesure que la quantité d'heures augmente ou qu'il s'agit de jours fériés.

En 1919, les congés payés commencent à être prévus pour l'industrie du livre, en 1920 pour la métallurgie. Peu à peu, leur pratique s'étend à toutes les activités, exceptées les industries de la chaussure et du bâtiment.

Le principe de la faculté de licenciement ou de démission est admis, le préavis pratiqué avant-guerre devient clause courante. Celle-ci prévoit l'adjonction d'une indemnité de licenciement égale à la paie de deux jours par année de présence, et majoration en cas d'ancienneté. Cette clause, prévue à la suite du conflit de la métallurgie, s'étendit aux industries du caoutchouc, de la chimie, de la laine, de la soie.

Le calcul du salaire est stipulé sur les bases suivantes : Le salaire normal ancien est augmenté des majorations

(6) Dans l'industrie du fer et de l'acier, il est stipulé que les ouvriers s'engagent à travailler à horaire et dans les équipes déterminés. — Dans l'industrie du coton et de la laine, malgré l'opposition de principe, les équipes alternent, faisant 7 h. 1/2 de travail, la 1/2 heure de repos comptant comme travail.

pour cherté de vie. Le salaire normal comprend le salaire théorique, augmenté selon le rendement.

La formation des apprentis est prévue (7).

On trouve enfin des clauses prévoyant le mode de classification des ouvriers, d'avancement, les indemnités pour suspension totale ou provisoire de l'activité de l'établissement.

Pour prévenir les différends avant toute législation, et pratiquement, on trouve dans les contrats collectifs, la création de *commissions d'ateliers* (8). Elles ont pour but le règlement des différends collectifs ou l'examen de difficultés éventuelles : Leurs décisions engagent le personnel dès la signature du procès-verbal. D'une façon plus précise encore, pour la solution des différends collectifs, les contrats condamnent le principe de la grève ou du lock-out et prévoient, qu'à défaut de conciliation, la caution stipulée est perdue (9). La conciliation n'aboutissant pas, c'est la liberté. Mais l'arbitrage tend contractuellement à devenir obligatoire (10).

(7) Les moins de 16 ans doivent pouvoir suivre des cours après le travail. Si les cours sont éloignés du lieu du travail, il est prévu que les heures nécessaires sont payées comme travail effectif.

(8) Les usines Fiat avaient déjà ces commissions avant la guerre. En février 1919 l'accord est réalisé pour la mécanique, les constructions navales, l'industrie du fer et de l'acier. A partir de cette date l'extension se généralise.

(9) Elle est égale à six jours de paix par chaque ouvrier. Elle est de l'équivalent en total de tous les salaires payés par le patron.

(10) Première expérience nationale : pour supprimer les grèves en matière de travaux publics, il est stipulé le fonctionnement d'une commission paritaire nationale industrielle.

§ II. — L'atmosphère nouvelle

L'expérience de la guerre, les nécessités de l'évolution et du progrès sociaux, l'action syndicale, étant données les difficultés et les conditions spéciales à l'Italie ne peuvent pas expliquer cette orientation nouvelle, d'abord, et la législation de 1926 ensuite. De 1918 jusqu'à cette date, cette lutte sur l'idéal syndical, ce côté négatif, ces essais de réalisation législative, jurisprudentielle et contractuelle, finissent par aboutir et s'épanouir pleinement dans les principes généraux de la doctrine qui s'établissait peu à peu et constituent la véritable explication.

L'ensemble de tous ces faits va servir de base à l'élaboration de la législation du contrat collectif en régime corporatif.

« Pour apprécier le rôle des contrats collectifs dans le « système corporatif italien, il convient de passer en revue « certains des principes, les plus importants, qui sont à la « base de l'Etat en Italie », ainsi s'expriment les « Etudes et documents » du B. I. T. traitant du contrat collectif (11). On trouve à la base les fondements suivants :

a) Dans le domaine général.

« Le principe essentiel de la doctrine fasciste est la conception de l'Etat, de son essence, de son rôle, de ses fins. « Pour le fascisme, l'Etat est l'absolu devant lequel les individus et les groupes ne sont que le relatif. Individus et « groupes ne sont concevables que dans l'Etat » (12).

(11) B. I. T. *Etudes et documents. Vie sociale.* Série A, page 252.

(12) MUSSOLINI, *Le Fascisme.* Chapitre II, n° 10.

« L'Etat fasciste est totalitaire. Tout dans l'Etat, rien
« contre l'Etat, rien en dehors de l'Etat (13). Il s'est attri-
« bué le domaine de l'économie et par les institutions cor-
« poratives sociales, éducatives qu'il a créées, le sens de
« l'Etat arrive jusqu'aux ramifications extrêmes du pays.
« Dans l'Etat circulent encadrées, toutes les forces politi-
« ques, économiques et spirituelles de la nation » (14).

Comme le reste, le capitalisme doit être dompté. Il tra-
verse d'ailleurs une crise. « C'est l'Etat qui peut résoudre
« les contradictions dramatiques du capitalisme. Ce qu'on
« appelle la crise ne peut être résolu que dans l'Etat et par
« l'Etat » (15).

« La négation du matérialisme historique, selon lequel
« l'histoire de la civilisation humaine ne s'expliquerait que
« par les luttes d'intérêts entre les différents groupes
« sociaux et par la transformation des moyens de produc-
« tion, la négation du matérialisme historique d'après
« lequel les hommes ne seraient dans l'histoire que des
« figurants qui apparaissent et disparaissent à la surface,
« alors que dans les profondeurs s'agitent et travaillent les
« véritables forces directrices, conduit à la négation de la
« lutte des classes permanente et inéluctable, conséquence
« naturelle de cette conception économiste de l'histoire, et
« surtout à la négation de la lutte des classes, considérée
« comme facteur prépondérant des transformations socia-
« les » (16).

Par l'intervention de l'Etat dans tous les domaines, le
libéralisme est complètement banni : « vis-à-vis des doc-
« trines libérales, le fascisme est dans un état d'opposition

(13) Discours de M. MUSSOLINI à la Chambre des Députés,
26 mai 1927. Voir *Discours 1927*, page 157.

(14) M. MUSSOLINI. *Le Fascisme*. Chapitre II, Doctrine n° 11.

(15) *Ibidem*, loco citato.

(16) M. MUSSOLINI. *Le Fascisme*. Chapitre II, Doctrine n° 5.

« absolue et dans le domaine politique et dans le domaine « économique (17) ». Le libéralisme constitue un gaspillage déplorable d'énergies et de ressources matérielles, puisqu'il ne voit dans l'économie que des intérêts privés et la libre lutte de ces intérêts. « L'Etat concentre, contrôle, harmonise et modère les intérêts de toutes les classes sociales qui se voient également protégées » (18).

b) Dans le domaine du travail, le fascisme nie la lutte des classes. Il veut établir leur solidarité pour l'accroissement de la production, source du bien-être individuel et de la puissance nationale.

Le rôle de la production mis en lumière par le sous-titre donné au *Popolo d'Italia* le 1^{er} novembre 1918 est ainsi défini : « La production dans son ensemble, est unitaire. « Au point de vue national, ses objectifs sont unitaires et « se résument dans le bien-être des individus et dans le « développement de la puissance nationale. Decl. II charte « du travail ».

Le rôle du travail en découle : « Sous toutes ses formes intellectuelles, techniques ou manuelles, qu'il s'agisse d'organisation ou d'exécution, le travail est un devoir social et à ce titre seul il est protégé ». Déclaration II, Charte du travail.

« Par ses fonctions toujours plus nombreuses et plus « puissantes tant du côté ouvrier que du côté patronal, à la « fois par les conflits et les ententes », l'association professionnelle — cela explique sa reconnaissance légale — assure l'égalité juridique entre les employeurs et les travailleurs. Elle veille au maintien de la discipline, de la production et du travail. Charte du travail. Déclaration n° VI.

(17) M. MUSSOLINI. *Le Fascisme*. Doctrine. Chapitre II, n° 8.

(18) M. MUSSOLINI pour le IV^e anniversaire de la Marche 38. Octobre 1926. *Discours*, page 340.

Le rôle de la corporation vient se superposer pour opérer la coordination vers la « potentialisation » unitaire de la nation. « Les corporations constituent l'organisme unitaire « des forces de la production dont elles représentent intégralement les intérêts ». Charte du travail. Déclaration VI.

« La solidarité des divers facteurs de la production « trouve son expression concrète dans les contrats collectifs de travail ». Charte du travail. Déclaration IV.

L'individu n'est ce qu'il est qu'en fonction du processus auquel il concourt : dans le groupe familial, dans le groupe social, dans la nation et dans l'histoire à laquelle tous collaborent. « En dehors de l'histoire, l'homme n'est rien » (19).

D'où cette conception de la nation qui est « un organisme « ayant des fins et des moyens d'action supérieurs par leur « puissance et leur durée à ceux des individus isolés ou « associés qui la composent ». Charte du travail. Déclaration I.

L'initiative privée cependant, est considérée dans le domaine de la production comme l'instrument le plus efficace et le plus utile des intérêts de la nation. L'organisation privée de la production étant une fonction d'intérêt national, les organisateurs d'entreprises sont responsables vis-à-vis de l'Etat de la direction, de la production. La collaboration des forces productives, crée une réciprocité de droits et de devoirs. Charte du travail. Décl. VII.

Ainsi se situe et s'explique dans les tendances syndicales, législatives, contractuelles, dans les principes fondamentaux de la doctrine, toutes ces choses étant cependant nées de l'expérience, la législation de 1926, 27 et 28 qui elle-même ira se complétant au fur et à mesure de cette même expérience jusqu'en 1935.

§ III. — La législation

La législation constitue le côté positif du problème fasciste. En l'espèce elle est le résultat de la doctrine.

A. — En examinant les textes, on y peut distinguer deux phases : Celle de l'institution syndicale et celle de l'institution corporative. L'une comme l'autre ayant leur programme tracé dans la Charte du travail.

1° L'institution syndicale.

Les textes fondamentaux régissant la matière sont :

a) La loi du 3 avril 1926. Elle a pour titre : « Les syndicats et les rapports collectifs du travail, loi concernant la réglementation juridique des rapports du travail ». Divisée en 23 articles, elle traite dans un chapitre I de la reconnaissance juridique des syndicats et des contrats collectifs ;

Dans un chapitre II de la magistrature du travail ;

Dans un chapitre III de la grève et du lock-out.

b) En exécution de cette loi a été promulgué le décret royal du 1^{er} juillet 1926. Il a pour appellation : « Règlement d'application de la loi du 3 avril 1926 sur les rapports collectifs de travail ». Il est divisé en huit titres :

— Le premier traite des associations syndicales unitaires du premier degré. Il examine la constitution des associations et leur reconnaissance légale, leur organisation, leur administration, leurs constitutions syndicales, la surveillance et le contrôle.

— Dans le titre II sont considérées les associations syndicales supérieures.

— Le titre III jette pour l'avenir les premiers fondements de la future législation corporative en créant d'ores et déjà les « Organes centraux de liaison ».

— Le titre IV vise les contrats collectifs de travail et les règles y assimilées.

— Le titre V organise le règlement des différends collectifs du travail, par la création des tribunaux du travail avec des règles sur l'action et la compétence, la procédure, les jugements et les oppositions.

— Le titre VI examine la question des associations des employés de l'Etat et d'autres institutions publiques.

— Sous le titre VII, il s'agit des délits et des peines.

— Enfin le titre III porte des dispositions transitoires et finales.

c) Le décret du 6 mai 1928 précise les règles sur le dépôt et la publication des contrats.

Tels sont les principaux textes réglementant les questions syndicales et du travail.

2° L'institution corporative.

Cette phase était déjà annoncée et préparée par la législation antérieure. Dans le titre III du décret du 1^{er} juillet 1926 se trouvent les premiers fondements. Les textes spéciaux sont les suivants :

a) La loi du 20 mars 1930 porte, en effet, en 20 articles, la réforme du conseil national des corporations. Elle traite des différents organes de ce conseil, de la désignation et de la nomination des membres du Comité corporatif central. Elle porte enfin des dispositions générales et contient un tableau-liste de la composition des sections du conseil national.

b) La loi du 18 juin 1931 a pour objet la composition et les attributions des conseils provinciaux de l'économie cor-

porative. Ceux-ci constituent les organes régionaux de la corporation.

c) Enfin, pouvait venir, ainsi préparée, la loi organique sur les corporations. Elle est du 5 février 1934 et traite de la structure et des fonctions des corporations.

3° Le programme directeur de l'une et de l'autre institution complémentaire l'une de l'autre, est donné par un document capital : La *charte du travail*. Ce document est composé de 30 déclarations. Il traite : de l'état corporatif et de son organisation et de ses garanties, des bureaux de placement, de la prévoyance, assistance, éducation et instructions professionnelles.

Ce n'est pas une loi. La charte du travail est un simple « document fondamental, extra-légal, adopté le 21 février 1927 par le Grand Conseil du Fascisme ». Tel est son titre officiel.

La jurisprudence la juge ainsi : « Bien que l'on doive « considérer la charte du travail comme un texte définissant les nouveaux principes généraux du droit, et formulant des criteria pour l'interprétation du décret du travail, les règles qu'elle énonce ne sont pas des règles de droit positif » (20).

Cependant, « La charte du travail peut être considérée comme le document fondamental du nouveau régime. Cette place d'honneur n'a pas une simple valeur de forme, vu que les principes énoncés dans la charte du travail constituent les bases de la nouvelle structure de l'Etat italien, caractérisé par l'union de toutes les énergies productives dans chaque domaine, du plus modeste travail matériel, au travail intellectuel le plus grand. Pour ces raisons, les prin-

(20) Magistrature du travail de Rome, 12 novembre 1932. Aff. Pampaloni c/ Condominio Vial Alpi. *Recueil Inter. Jurisp. Travail* 1933, page 264.

cipes consacrés par la charte du travail, sont d'ordre public et constituent des directives pour l'interprétation de tout le droit positif en vigueur » (21) et (21 bis).

La loi du 13 décembre 1928 autorise le Gouvernement royal à édicter des dispositions ayant force de loi pour assurer l'application des déclarations contenues dans la charte du travail. « La circulaire ministérielle du 5 juillet 1925, adressée au Gouverneur de Rome, au Haut-Commissaire à Naples et aux Préfets du Royaume, autorise ces représentants du pouvoir central à insérer dans leurs règlements organiques des dispositions visant les indemnités de congédiement, ou s'inspirant du principe général contenu dans la charte du travail (22) ».

B. — On peut résumer ainsi la construction qui en résulte :

a) La solidarité des divers facteurs de la production trouve son expression concrète dans le contrat collectif de travail obtenu par la conciliation des intérêts opposés des employeurs et des travailleurs et leur coordination vers les intérêts supérieurs de la nation (23).

b) La réglementation des conditions de travail fait partie intégrante d'une structure économique coordonnée, qui est son cadre, et constitue le véritable « corps législatif » préposé à l'élaboration ou à l'exécution des contrats collectifs (24).

(21) Cassation, 28 juillet 1928. Aff. Credito Italiano c/ Pugliesi. *Recueil Internat. Jurisp. du Travail* 1929, page 322.

(21 bis) Pendant que ces lignes étaient sous presse, un texte législatif, 20 novembre 1940, est venu donner à la charte du travail force et valeur d'une loi fondamentale et constitutionnelle de l'Etat fasciste.

(22) Magistrature du travail, Bori, 18 décembre 1935. Commune de Foggia c/ Contaldo. *Giur. Lav.* 1936, page 425.

(23) Charte du travail. Déclaration IV.

(24) B. I. T. *Le contrat collectif*. Etudes et documents. Série A. *Vie sociale* 1935, page 252.

Telle est la législation. On peut avec M. Bertolotto, la résumer ainsi : « Le syndicalisme et le corporatisme sont
« deux moments consécutifs de l'évolution d'un même pro-
« cessus. L'individu est le point de départ. Le syndicat est
« la formation organisatrice verticale. La corporation est
« la formation organisée horizontale. L'individu est l'unité,
« le syndicat est la catégorie constituée par l'unité, la cor-
« poration est la production constituée en unité » (25).

Cette construction constitue un des problèmes nouveaux posés par le contrat collectif en régime corporatif.

(25) BERTOLOTTO. *La politica corporativa*, page 217.

CHAPITRE III

LES DONNEES DE LA STATISTIQUE

Les faits et points de vue exposés trouvent leur confirmation dans les données de la statistique.

a) Dans les documents et aux sources :

En réalité, les données historiques et statistiques sont plus imprécises et moins minutieusement analysées, pour la période qui précéda la loi du 3 avril 1926 que pour celle qui suivit cette date.

Dans la première période, jusqu'à 1914, on vit naître le problème social sans se trop préoccuper de l'analyser à l'aide de statistiques. De 1914 à 1919, il fallut instaurer à la hâte une organisation de temps de guerre pour parer au péril extérieur. De 1919 à 1926, dans la rivalité et les luttes entre le courant syndicaliste socialiste et le courant syndicaliste nationaliste, on allait cherchant la voie, vers une doctrine et une organisation nouvelles aboutissant à la loi du 3 avril 1926, ne s'inquiétant du passé que pour le transformer et le supprimer.

Plus précis et plus abondants seraient, depuis la loi du 3 avril 1926, les données et les chiffres. Ils sont rigoureusement établis. Ils sont sans cesse contrôlés parce que exploités par les organismes créés à cet effet (1).

(1) Déclaration XIII de la Charte du Travail. — Les données relatives aux conditions de la production et du travail à la situa-

L'institut central des statistiques à Rome est l'organisme le plus précieux et le plus riche en documentation (2).

Toutes les associations professionnelles, à tous les degrés de la hiérarchie rassemblent les éléments qui les concernent.

Le Ministère des corporations recueille ces différents documents, les coordonne et les met en œuvre. Obligatoirement, en effet, chaque échelon de la hiérarchie professionnelle doit fournir tous les renseignements nécessaires (3).

b) *En l'état des circonstances :*

En fait, tous les documents ne peuvent pas être obtenus présentement. On ne peut pas aller puiser aux sources les plus riches et les plus intéressantes. Nos données statistiques sont plus abondantes pour la période qui a précédé la loi du 3 avril 1926 que pour celle qui a suivi. C'est un peu anormal, mais c'est un fait.

tion du marché monétaire et aux variations du niveau de vie des travailleurs établies par les Administrations publiques, par l'institut central de statistique et par les associations professionnelles légalement reconnues, puis coordonnées et élaborées par le Ministère des corporations, fourniront le critère permettant de concilier les intérêts des différentes catégories et des diverses classes soit entre eux, soit avec l'intérêt supérieur de la production.

(2) Auprès de cet institut nous aurions trouvé en temps habituels toutes les données statistiques les plus complètes. Nous avons dû abandonner l'agréable ambition de l'analyse des éléments les plus riches et les plus édifiants, puisés à ces sources sûres. Cette ambition n'est que remise à des jours meilleurs.

(3) L'article 10 du décret prévoit l'établissement par les Préfets de la liste de toutes les professions, avec le nombre de leurs membres. Celui-ci est obligatoirement déclaré périodiquement.

En vertu de l'article 51 du décret, par la reconnaissance légale, toutes les associations syndicales sont immatriculées.

Sont aussi publiées, en vertu du même texte, les sentences arbitrales et les décisions de la magistrature du travail.

§ I. — Avant la loi du 3 avril 1926

1° De 1881 à 1914 LES CONFLITS DU TRAVAIL

	1881	1882	1883	1884	1885	1886	1887	1888	1889
Industrie et Commerce									
	Grèves.....	44		81	89	96	69	101	126
	Grévistes.....	8.272	12.900	23.967	34.160	16.951	25.027	28.974	23.322
	Journées perdues.	95.578	111.697	149.215	244.293	56.772	218.612	191.204	215.880
Agriculture									
	Grèves.....	1	2	10	62	17	9	5	4
	Grévistes.....	100	2.200	245	8.857	3.846	2.275	1.366	1.087
	Journées perdues.	200	4.400	245	53.761	9.623	3.780	1.366	2.880
Total des									
	Grèves.....	45	49	91	151	113	78	106	130
	Grévistes.....	8.372	8.054	13.162	43.017	20.797	27.302	30.340	24.409
	Journées perdues.	95.778	29.519	113.509	298.054	66.395	222.392	192.570	238.760

	1890	1891	1892	1893	1894	1895	1896	1897
Industrie et Commerce								
	Grèves.....	132	119	131	109	126	210	217
	Grévistes.....	34.733	30.800	32.109	27.595	19.307	96.051	76.570
	Journées perdues.	258.059	216.907	234.323	323.261	125.968	1.152.503	1.113.535
Agriculture								
	Grèves.....	8	10	18	8	7	1	12
	Grévistes.....	1.950	3.504	12.390	4.748	1.765	100	24.135
	Journées perdues.	8.420	7.123	1.718.370	43.058	20.565	100	322.020
Total des								
	Grèves.....	147	129	149	117	133	211	229
	Grévistes...	40.352	34.304	44.499	32.343	21.072	96.151	100.705
	Journées perdues.	176.077	224.030	1.952.693	366.319	146.533	1.152.603	1.435.555

	1898	1899	1900	1901	1902	1903	1904	1905
Industrie et Commerce	Grèves.....	256	259	383	1.042	810	549	631
	Grévisistes.....	35.705	43.194	80.858	196.540	197.514	109.327	124.834
	Journées perdues.	239.292	231.590	493.093	2.146.184	2.539.331	1.539.298	1.368.001
Agriculture	Grèves.....	36	9	27	629	222	47	208
	Grévisistes.....	8.495	1.895	12.517	222.683	146.706	22.507	94.756
	Journées perdues.	82.833	7.475	72.057	2.931.766	2.024.833	341.847	„
Total des	Grèves.....	292	268	410	1.671	1.032	596	839
	Grévisistes.....	44.200	44.089	93.375	419.223	344.220	131.834	219.590
	Journées perdues.	322.125	239.065	566.150	5.077.950	4.564.164	1.881.145	„

(De 1904 à 1913, les chiffres exacts des journées manquant ; de 1906 à 1913, ils sont donnés par les statistiques comme très voisins de la réalité.)

	1906	1907	1908	1909	1910	1911	1912	1913
Industrie et Commerce	Grèves.....	1.299	1.881	1.459	930	1.021	1.107	810
	Grévistes.....	264.029	321.499	197.958	140.452	172.969	252.853	384.725
	Journées perdues.	2.269.086	3.129.098	2.159.034	1.516.000	2.957.592	1.968.198	3.839.240
Agriculture	Grèves.....	342	317	286	132	97	148	97
	Grévistes.....	117.065	254.131	173.425	46.569	25.805	132.738	79.842
	Journées perdues.	652.422	2.412.279	2.705.293	330.610	342.233	1.863.564	703.396
Total des	Grèves.....	1.641	2.198	2.745	1.062	1.118	1.255	907
	Grévistes.....	381.094	575.630	371.383	187.021	198.774	385.591	464.567
	Journées perdues.	2.921.508	5 541.377	4.864.327	1.846.610	3.299.825	4.341.272	4.542.636

(De 1904 à 1913, les chiffres exacts des journées manquent ; de 1906 à 1913, ils sont donnés par les statistiques comme très voisins de la réalité.)

Au cours des années écoulées de 1881 à 1914, l'élément initial, l'organisation syndicale, les différends collectifs, les grèves ou lock-out qu'ils ont produits, les solutions juridiques qui ont pu être obtenus soit par la conciliation ou l'arbitrage, soit par les contrats collectifs, peuvent être devinés sinon mesurés dans les tableaux qui précèdent (4).

a) L'organisation syndicale.

La construction de l'unité nationale, avec ses révolutions et ses guerres absorba jusqu'en 1870 à peu près toutes les forces de la Péninsule.

« C'est seulement vers 1890 que les progrès de la transformation industrielle ont amené aussi en Italie, le changement dans les rapports sociaux qui était déjà bien connu à la même époque au delà des Alpes » (5), ainsi écrit M. Piero Sacerdoti.

Dès 1891 le mouvement ouvrier se manifeste et s'affermir dans les grandes villes italiennes. Chacune a sa bourse du travail sur le modèle français.

Née en 1906, la Confédération Générale du Travail devait être jusqu'en 1920 la principale organisation des forces ouvrières.

L'organisation syndicale n'est point réglementée. Les syndicats peuvent être nombreux. Il peut y avoir, et il y a souvent dans une même branche d'activité plusieurs syndicats d'importance d'ailleurs inégale, tandis que d'autres branches ne sont pas représentées.

b) « L'Etat, écrit M. Sacerdoti, après d'inutiles et quelquefois sanglantes tentatives de réaction (notamment en 1898) renonce bientôt à toute opposition contre ces nou-

(4) I conflitti del Lavoro in Italia, Roma, Grafia 1924.

(5) P. SACERDOTI. — *Le Corporatisme et le régime de la Production et du travail en Italie*, page 4.

« velles forces sociales et se cantonne dans une neutralité
« très stricte, laissant toute liberté aux luttes entre les inté-
« rêts opposés » (6).

Le nombre des grèves, appréciable dès 1880, est allé sans cesse en augmentant. On peut mesurer en considérant le nombre correspondant des journées perdues et des grévistes, la gravité des mouvements et leur durée.

A peu près aux mêmes époques, dans les deux grandes divisions de l'activité nationale italienne, l'Agriculture et l'Industrie se manifeste le même accroissement d'agitation sociale. De 1881 à 1886, la courbe est nettement ascendante. L'on passe de 45 à 151 grèves, de 8.372 grévistes à 43.017, de 95.778 journées perdues à 298.054.

Les années 1896, 1897 et 1898 ont été assez troublées par leurs 211, 229 et 292 grèves pour un nombre respectif de journées perdues de 1.152.603, 1.435.555 et 322.125 par 96.151 grévistes, puis 100.705, enfin 44.200.

L'agitation sociale a été très visible en 1900, 1901 et 1902. Le nombre des grèves est passé par 410, 1.671 et 1.032 pour chacune de ces années. Le nombre correspondant des grévistes a été de 93.375, de 419.223 et de 344.220. Ceux-ci ont perdu par années successives un nombre global de journées de travail de 566.150, 5.077.930 et 4.564.164.

La crise sociale la plus forte de cette période se situe dans les années qui vont de 1906 à 1910. Alors le chiffre des grèves atteint successivement 1.641, 2.198, 2.745, 1.062, 1.118 ; celui des grévistes 381.094, 575.630, 371.383, 187.021, 198.774 ; celui des journées perdues de 2.921.508, 5.541.377, 4.864.327, 1.846.610, 3.299.825.

Si le nombre des grèves va en diminuant vers 1914, le nombre des grévistes cependant reste élevé comme d'ailleurs celui des journées perdues.

(6) P. SACERDOTI. — Opus locoque citato.

2° *De 1914 à 1919*

Quand on arrive à cette période, on trouve l'évolution syndicale bien individuée dans ses différents courants « préfascistes », le Fascisme ne s'étant manifesté qu'après la guerre. Le patronat s'organise de son côté et parallèlement il décrète ses lock-outs.

Mais l'action visible de l'Etat, qui pour le salut de la nation intervient de plus en plus jusqu'à la fin de la guerre, supprime dans les industries de guerre et réduit peu à peu dans les autres, l'agitation sociale.

Ces observations générales peuvent se vérifier dans l'analyse des mouvements sociaux, leurs objets, leurs résultats par années et être résumées enfin dans un bref diorama.

a) Analyse

DIRECTION		GRÈVES		GRÉVISTES		JOURNÉES PERDUES		LOCKOUT	
		Agricul.	Industr.	Agriculture	Industrie	Agriculture	Industrie	Journées perdues	Ouvriers affectés
1914	Lignes et bourses du travail	45	326	38.134	75.169				
	Fédérat. de métiers adhérentes à la C. G. T.	»	69	»	31.158				
	Bourses du travail et Fédérations de métiers	»	34	»	7.856				
	Organisations catholiques	10	7	3.757	1.071	481.556	2.086.046	35.670	12
	Organisations catholiques et socialistes. . .	»	5	»	3.629				9.367
	Organisations fascistes	»	»	»	»				
	Organisations diverses	19	43	6.320	19.681		2.603.272		
	Organisations inconnues	»	»	»	»				
	Sans organisation	8	298	1.168	34.539				
	Totaux	82	782	49.379	173.103				
		864		222.482					
1915	Lignes et bourses du travail	36	175	40.270	34.166				
	Fédérat. de métiers adhérentes à la C. G. T.	»	35	»	7.904				
	Bourses du travail et Fédérations de métiers	»	36	»	44.809				
	Organisations catholiques	3	9	250	2.234	199.415	673.075	135	2
	Organisations catholiques et socialistes. . .	»	1	»	40				56
	Organisations fascistes	»	»	»	»				
	Organisations diverses	20	30	5.660	7.195		872.625		
	Organisations inconnues	»	51	»	19.319				
	Sans organisation	9	202	1.618	16.469				
	Totaux	68	539	47.798	132.136				
		607		179.934					

1916	Ligues et bourses du travail		27	150	8.757	33.946			
	Fédérat. de métiers adhérentes à la C. G. T.		»	20	»	5.253			
	Bourses du travail et Fédérations de métiers		»	16	»	5.219			
	Organisations catholiques		4	22	1.091	10.152	100.570	737.385	3.463
	Organisations catholiques et socialistes.		»	2	»	186	841.418		
	Organisations fascistes		»	»	»	»			
	Organisations diverses		18	16	2.819	3.440	913.701		
	Organisations inconnues		»	38	»	8.747			
	Sans organisation		12	252	2.225	56.673	850.284		
	Totaux		61	516	14.892	123.616			
		577			138.508				
1917	Ligues et bourses du travail		11	112	3.394	38.705			
	Fédérat. de métiers adhérentes à la C. G. T.		»	42	»	71.666			
	Bourses du travail et Fédérations de métiers		»	7	»	2.637			
	Organisations catholiques		2	15	1.010	4.710	18.217	831.227	840
	Organisations catholiques et socialistes.		»	»	»	»	850.284		
	Organisations fascistes		»	»	»	»			
	Organisations diverses		8	13	992	3.399			
	Organisations inconnues		»	13	»	6.105			
	Sans organisation		6	241	795	41.384			
	Totaux		27	443	6.191	168.626			
		470			174.817				
1918	Ligues et bourses du travail		5	58	552	15.513			
	Fédérat. de métiers adhérentes à la C. G. T.		»	25	»	83.160			
	Bourses du travail et Fédérations de métiers		»	2	»	8.049			
	Organisations catholiques		2	23	57	12.203	3.270	906.471	3.960
	Organisations catholiques et socialistes.		»	1	»	88	913.701		
	Organisations fascistes		»	»	»	»			
	Organisations diverses		»	13	»	4.738			
	Organisations inconnues		»	21	»	5.841			
	Sans organisation		3	160	66	28.444			
	Totaux		10	303	675	158.036			
		313			158.711				

b) Objets

	1914			1915		
	Grèves	Grévistes	Journées	Grèves	Grévistes	Journées
<i>Dans l'Industrie</i>						
Salaire	294	38.328	264.680	312	80.439	476.665
Horaire	35	9.934	121.839	11	745	1.873
Discipline	61	6.879	31.157	47	7.599	28.868
Monopole du travail	127	29.223	126.885	74	19.808	47.913
Fatigue et danger	12	1.918	3.655	7	1.244	2.281
Règlement	14	4.136	18.793	5	804	2.080
Salaire et horaire	33	7.103	49.946	12	3.897	14.431
Salaire et discipline	9	1.286	13.128	5	1.073	5.210
Salaire et monopole	53	15.867	128.552	20	4.170	35.697
Salaire et règlement	23	2.049	26.493	3	444	5.303
Salaire, fatigue et danger ..	6	2.517	33.038	6	124	1.667
Salaire, horaire et monopole	27	14.772	268.260	5	4.313	16.999
Salaire, horaire et règlement	5	18.239	776.561	2	451	451
Salaire, horaire et discipline	1	126	378	2	272	7.881
Salaire, fatigue, horaire et discipline	1	11	99	2	360	3.110
Salaire, monopole et règlement	8	699	13.044	3	123	395
Salaire, monopole, fatigue et danger	7	1.327	6.462	3	235	2.540
Salaire, discipline et règlement	1	9	36	1	1.210	4.325
Salaire, discipline et monopole	7	1.022	25.737	1	257	257
Salaire, horaire, monopole, règlement	12	2.340	21.564	5	617	3.749
Salaire, discipline, monopole, règlement	4	1.927	51.622	1	76	380
Salaire, discipline, monopole, fatigue, danger	1	328	328	»	»	»
Salaire, horaire, monopole, règlement, fatigue, danger	2	261	2.527	1	150	300
Horaire, discipline	2	1.559	1.542	»	»	»
Horaire, monopole	8	1.381	15.449	»	»	»
Horaire, monopole, règlement	2	277	3.231	»	»	»
Discipline et règlement ..	3	346	15.239	»	»	»
Discipline, effort, danger ..	2	544	544	1	98	245
Discipline, monopole et règlement	1	18	216	1	73	9.568
Discipline et monopole ..	15	6.003	62.943	8	2.762	2.827
Monopole, fatigue, danger ..	1	30	240	»	»	»
Monopole et règlement ..	3	112	672	»	»	»
Causes inconnues	»	»	»	»	»	»
<i>Dans l'Agriculture</i>						
Salaire	23	6.250	»	39	12.208	»
Horaire	3	132	»	2	15.550	»
Monopole	16	9.496	»	3	300	»
Participation aux produits ..	3	2.540	»	»	»	»
Salaire et horaire	19	5.708	»	7	3.230	»
Salaire et monopole	10	2.593	»	11	14.210	»
Salaire et participation aux produits	»	»	»	1	250	»
Participation et monopole ..	1	400	»	1	70	»
Salaire, horaire et monopole	1	1.300	»	3	1.980	»
Salaire, participation, monopole	6	20.960	»	»	»	»
Causes inconnues	»	»	»	1	»	»

1916			1917			1918		
Grèves	Grévistes	Journées	Grèves	Grévistes	Journées	Grèves	Grévistes	Journées
52	85.545	519.442	348	140.677	662.456	231	84.950	534.657
12	3.595	3.720	8	3.114	20.577	6	2.002	6.374
30	5.320	18.983	21	8.160	51.300	17	3.190	26.108
33	6.155	26.071	30	5.064	16.204	19	13.056	73.544
9	1.600	4.282	1	8	28	2	505	505
5	266	525	»	»	»	2	430	970
20	3.927	30.492	13	3.660	25.600	9	2.888	20.404
4	1.152	13.389	3	571	4.820	3	254	1.497
25	9.269	81.312	9	4.712	37.314	6	49.303	239.706
»	»	»	3	1.146	2.702	»	»	»
5	806	7.043	»	»	»	1	71	142
3	97	736	»	»	»	1	47	70
1	1.275	6.375	2	540	3.705	1	504	1.008
1	157	8.478	2	436	5.328	1	110	110
»	»	»	»	»	»	»	»	»
4	1.824	7.262	»	»	»	1	131	131
1	119	505	»	»	»	»	»	»
»	»	»	»	»	»	»	»	»
1	900	2.700	»	»	»	1	175	525
1	150	1.050	»	»	»	»	»	»
»	»	»	»	»	»	»	»	»
1	120	480	»	»	»	»	»	»
»	»	»	»	»	»	»	»	»
1	120	360	»	»	»	»	»	»
1	11	11	1	180	540	1	150	450
»	»	»	»	»	»	»	»	»
»	»	»	»	»	»	»	»	»
»	»	»	»	»	»	»	»	»
2	281	2.606	»	»	»	»	»	»
»	»	»	1	300	450	1	270	270
»	»	»	»	»	»	»	»	»
2	213	1.662	»	»	»	»	»	»
2	714	903	1	58	203	»	»	»
52	12.822	»	22	4.416	»	9	675	»
1	200	»	»	»	»	»	»	»
»	»	»	»	»	»	»	»	»
»	»	»	»	»	»	»	»	»
7	1.670	»	4	1.700	»	»	»	»
1	200	»	1	76	»	»	»	»
»	»	»	»	»	»	»	»	»
»	»	»	»	»	»	»	»	»
»	»	»	»	»	»	»	»	»
»	»	»	»	»	»	»	»	»
»	»	»	»	»	»	1	»	»

c) Résultats

		COMPL ^{ent} . FAVORABLE			SURTOUT FAVORABLE			A MOITIÉ FAVORABLE		
		GRÈVES	GRÉVISTES	JOURNÉES	GRÈVES	GRÉVISTES	JOURNÉES	GRÈVES	GRÉVISTES	JOURNÉES
1914	Agriculture.	8	1.568	—	18	8.958	—	25	6.946	—
	Industrie..	172	28.367	65.599	97	27.899	315.053	88	17.980	165.03
	Lock-out..	4	3.745	13.725	—	—	—	3	750	14.26
1915	Agriculture.	11	2.780	—	22	9.300	—	16	9.625	—
	Industrie..	83	14.403	47.325	67	14.497	63.818	100	19.793	141.66
	Loc-kout..	1	33	66	—	—	—	—	—	—
1916	Agriculture.	10	1.481	—	17	5.171	—	22	4.800	—
	Industrie..	71	12.881	41.899	68	16.783	150.314	103	28.348	239.3
	Lock-out..	—	—	—	1	130	130	1	99	1.18
1917	Agriculture	2	223	—	6	1.380	—	14	2.793	—
	Industrie..	67	12.450	83.489	70	69.807	211.211	90	33.109	179.84
	Lock-out..	—	—	—	2	180	840	—	—	—
1918	Agriculture.	3	127	—	2	66	—	3	442	—
	Industrie..	53	17.336	53.930	71	94.817	646.847	50	13.834	69.02
	Lock-out..	1	110	1.650	—	—	—	1	560	2.24

N. B. — Pour les lock-out, grévistes = ouvriers inoccupés.

TRÈS PEU FAVORABLE			DÉFAVORABLE			INCONNU		
GRÈVES	GRÉVISTES	JOURNÉES	GRÈVES	GRÉVISTES	JOURNÉES	GRÈVES	GRÉVISTES	JOURNÉES
14	6.681	—	14	23.149	—	3	2.077	—
150	51.687	1.062.508	227	33.216	429.799	48	13.954	48.051
—	—	—	2	268	2.769	3	4.604	4.912
10	24.410	—	7	1.533	—	2	150	—
104	51.667	315.129	154	18.938	85.299	31	12.838	19.780
—	—	—	—	—	—	1	23	69
10	2.840	—	1	50	—	1	550	—
95	25.851	133.925	150	19.855	112.148	29	19.898	59.764
—	—	—	1	195	2.145	—	—	—
1	900	—	4	845	—	—	—	—
71	20.809	156.067	118	23.631	147.252	27	8.730	53.367
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	1	40	—	1	1.246	—
57	17.455	—	64	12.361	71.137	8	2.233	2.889
—	—	62.641	1	70	70	—	—	—

d) Diorama

	1914	1915	1916	1917	1918
Grèves	82	68	61	27	10
Lockout	782	539	516	443	303
	12	2	3	2	3
Totaux	876	609	580	472	316
Grévistes	49.379	47.798	14.892	6.191	675
Ouvriers inoccupés	173.103	132.136	123.616	168.626	158.036
	9.367	56	424	180	740
Totaux	231.849	179.990	138.932	174.997	159.451
Journées perdues	481.556	199.415	100.570	18.217	3.270
	2.086.046	673.075	737.385	831.227	906.471
	35.670	135	3.463	840	3.960
Totaux	2.603.272	872.625	841.418	850.284	913.701

« Si l'Etat italien, écrit M. Piero Sacerdoti (8) au début
« du xx^e siècle, semblait vouloir renoncer à tout rôle actif
« pour résoudre les problèmes collectifs, la guerre euro-
« péenne vint brusquement imposer un revirement com-
« plet de cette politique. Le danger suprême a imposé le
« regroupement de toutes les énergies et démontré encore
« une fois que seules, la plus stricte discipline et la soli-
« darité absolue, permettent aux individus aussi bien
« qu'aux nations de vaincre les plus dures épreuves. »

L'organisation syndicale est sensiblement inchangée. La liberté totale sur ce point a laissé intacts les grands courants concrétisant plutôt des tendances politiques ou confessionnelles que des organisations professionnelles.

b) Le nombre des grèves ou lock-out est passé de 782 en 1914 à 313 en 1918 pour les grèves et de 12 en 1914 à 3 en 1919 pour les lock-out. Le nombre des grévistes et des journées perdues suit le même mouvement décroissant, et cela au fur et à mesure du développement de la législation qui les banissant des industries de guerre a peu à peu étendu cette interdiction à toutes les branches d'activités, d'abord dans la zone de guerre, puis au dehors.

3^e De 1919 à 1924

Sitôt la guerre finie, on en revint aux anciens mouvements nés du retour au libéralisme et aux anciennes luttes politiques.

(8) P. SACERDOTI. — Page 5 opus citat.

a) Analyse

DIRECTION		GRÈVES		GRÉVISTES		JOURNÉES PERDUES		LOCKOUT		
		Agricul.	Industr.	Agriculture	Industrie	Agriculture	Industrie	Journées perdues	Nombre	Ouvriers affectés
1919	Ligues et bourses du travail	100	867	338.577	289.153		3.094.785			
	Fédérat. de métiers adhérentes à la C. G. T.	»	299	»	567.911		13.717.620			
	Bourses du travail et Fédérations de métiers	»	26	»	31.467		586.864			
	Organisations catholiques	50	111	71.603	73.688		675.142			
	Organisations catholiques et socialistes. . .	10	6	74.152	4.160	3.436.829	62.610	110.309	8	4.822
	Organisations fascistes	»	»	»	»	»	»	»	»	»
	Organisations diverses	39	37	18.516	33.145		498.962			
	Organisations inconnues	»	58	»	14.004		55.584			
	Aucune organisation	9	259	2.280	35.910		196.350			
	Totaux	208	1.663	505.128	1.649.438					
		1.871		1.554.566		22.435.065			8	4.822
1920	Ligues et bourses du travail	126	985	830.971	268.005					
	Fédérat. de métiers adhérentes à la C. G. T.	»	360	»	698.572					
	Bourses du travail et Fédérations de métiers	»	29	»	150.098					
	Organisations catholiques	36	126	130.190	71.637					
	Organisations catholiques et socialistes. . .	3	8	70.400	1.470					
	Organisations fascistes	»	»	»	»					
	Organisations diverses	21	49	13.730	19.801					
	Organisations inconnues	»	49	»	7.220					
	Aucune organisation	3	275	441	51.150	14.170.991	16.398.227	211.332	16	18.113
	Totaux	189	1.881	1.045.732	1.267.953					

1921	Fédérat. de métiers adhérentes à la C. G. T.	238	»	190.112	407.393	7.772.870	782.339	66	60.279
	Bourses du travail et Fédérations de métiers	»	»	37.298					
	Organisations catholiques	8	1.841	27.518					
	Organisations catholiques et socialistes.	1	1.600	77.505					
	Organisations fascistes	»	»	»					
	Organisations diverses	13	3.675	64.414					
	Organisations inconnues	36	»	11.103					
	Aucune organisation	7	1.122	20.536					
	Totaux.....	89	79.298	644.564					
		1.134	723.862						
1922	Ligues et bourses du travail	13	189	70.577	330.679	6.586.235	378.207	37	18.829
	Fédérat. de métiers adhérentes à la C. G. T.	»	141	280.571					
	Bourses du travail et Fédérations de métiers	»	25	25.185					
	Organisations catholiques	1	44	195					
	Organisations catholiques et socialistes.	1	3	10.000					
	Organisations fascistes	»	»	»					
	Organisations diverses	5	34	1.453					
	Organisations inconnues	»	11	675					
	Aucune organisation	3	107	19.306					
	Totaux.....	23	552	422.773					
1923		575	447.919		540	295.929	151.508	14	7.145
	Ligues et bourses du travail	»	12	12.188					
	Fédérat. de métiers adhérentes à la C. G. T.	»	5	1.031					
	Bourses du travail et Fédérations de métiers	»	1	540					
	Organisations catholiques	»	16	5.009					
	Organisations catholiques et socialistes.	»	1	661					
	Organisations fascistes	»	44	17.440					
	Organisations diverses	»	4	1.185					
	Organisations inconnues	»	»	»					
	Aucune organisation	1	117	28.049					
	Totaux.....	1	200	66.103	447.977			14	7.145
		201	66.213						

	1919			1920		
	Grèves	Grévistes	Journées	Grèves	Grévistes	Journées
<i>Dans l'Industrie</i>						
Salaire	755	470.264	11.961.887	1.177	479.289	5.304.7
Horaire	31	36.753	881.088	22	3.747	18.8
Discipline	62	63.898	481.434	60	15.380	89.2
Monopole du travail	135	101.248	637.697	232	245.783	1.519.5
Fatigue et danger	7	3.021	6.542	1	170	
Règlement	1	319	1.276	10	2.931	*6.1
Salaire et horaire	373	108.948	1.320.578	115	28.532	256.2
Salaire et discipline	11	22.340	195.529	10	2.293	39.9
Salaire et monopole	103	68.936	1.227.594	149	172.900	3.442.5
Salaire et règlement	3	1.093	4.192	5	3.284	118.7
Salaire, fatigue et danger ..	3	996	9.788	2	516	12.5
Salaire, horaire et monopole	112	115.679	1.583.735	4	638	3.7
Salaire, horaire et règlement	3	2.769	30.186	59	173.680	2.572.0
Salaire, horaire et discipline	2	1.220	24.610	2	77	5
Salaire, fatigue, horaire et discipline	»	»	»	»	»	»
Salaire, monopole et règlement	5	8.104	123.800	3	913	12.4
Salaire, monopole, fatigue et règlement	»	»	»	1	5.000	75.00
Salaire, discipline et règlement	»	»	»	4	5.636	181.4
Salaire, discipline et monopole	2	5.400	192.350	4	4.695	20.7
Salaire, horaire, monopole, règlement	1	1.900	22.800	1	14.090	132.00
Salaire, discipline, monopole, règlement	6	4.974	43.140	1	35.000	875.00
Salaire, discipline, monopole, effort, danger	1	250	500	»	»	»
Salaire, horaire, monopole, effort, danger	»	»	»	»	»	»
Salaire, horaire, discipline, monopole, effort, danger.	1	800	6.400	1	125	4
Salaire, horaire, monopole, règlement, effort, danger.	4	6.286	42.122	»	»	»
Horaire, discipline	3	1.206	15.938	»	»	»
Horaire, monopole	10	13.614	35.675	»	»	»
Horaire, monopole, règlement	»	»	»	»	»	»
Discipline et règlement ..	»	»	»	»	»	»
Discipline, effort, danger ..	»	»	»	1	30	54
Discipline, monopole et règlement	1	300	9.600	»	»	»
Discipline et monopole ..	6	718	9.913	6	72.104	1.710.35
Monopole, effort et danger ..	»	»	»	»	»	»
Monopole et règlement ..	»	»	»	1	24	1
Causes inconnues	22	8.402	19.542	10	1.206	1.09
<i>Dans l'Agriculture</i>						
Salaire	54	62.707	»	48	44.228	
Horaire	5	3.076	»	3	655	
Monopole	50	55.815	»	78	419.189	
Participation aux produits	19	96.064	»	18	43.040	
Salaire et horaire	31	127.913	»	8	18.805	
Salaire et monopole	9	30.189	»	17	200.170	
Salaire et participation aux produits	2	2.310	»	4	11.200	
Participation et monopole ..	2	5.770	»	»	»	
Salaire, horaire et monopole	27	65.158	»	5	122.300	
Salaire, participation, monopole	1	55.000	»	7	196.150	
Causes inconnues	8	1.126	»	1	»	

1921			1922			1923		
Grèves	Grévistes	Journées	Grèves	Grévistes	Journées	Grèves	Grévistes	Journées
583	395.724	4.319.965	283	140.420	2.958.350	118	40.589	210.227
29	3.848	27.618	13	1.449	4.729	3	358	352
67	17.361	112.196	55	12.192	65.496	15	4.519	21.337
200	107.068	943.985	114	76.814	1.229.733	34	14.976	30.048
7	1.197	4.421	2	38	852	3	218	41
6	1.359	5.580	3	103	76	1	50	75
39	3.998	39.498	23	17.838	482.361	11	1.596	13.313
5	46.193	1.233.045	7	1.397	9.047	3	357	3.184
69	49.329	615.055	25	161.682	1.647.189	6	1.163	10.700
4	2.776	106.428	10	4.602	87.932	»	»	»
»	»	»	1	75	2.775	2	112	458
7	3.050	51.218	2	146	3.746	»	»	»
1	200	1.800	2	939	14.089	»	»	»
»	»	»	1	400	4.230	1	691	1.727
»	»	»	»	»	»	»	»	»
1	27	54	»	»	»	»	»	»
»	»	»	»	»	»	»	»	»
»	»	»	»	»	»	»	»	»
3	276	4.578	1	158	1.106	1	246	246
»	»	»	1	390	30.420	»	»	»
3	8.327	216.567	»	»	»	»	»	»
1	7.500	46.500	»	»	»	»	»	»
1	90	270	1	250	3.750	»	»	»
»	»	»	»	»	»	»	»	»
1	1.300	3.900	»	»	»	»	»	»
1	90	5.760	»	»	»	»	»	»
4	1.249	13.202	2	1.705	1.740	»	»	»
»	»	»	»	»	»	1	747	373
»	»	»	»	»	»	»	»	»
1	46	598	»	»	»	»	»	»
»	»	»	1	1.308	36.835	»	»	»
2	358	18.480	5	867	1.329	1	481	3.848
»	»	»	»	»	»	»	»	»
»	»	»	»	»	»	»	»	»
10	198	1.152	»	»	»	»	»	»
49	35.535	»	12	13.494	»	1	110	»
2	505	»	»	»	»	»	»	»
21	19.813	»	5	10.284	»	»	»	»
2	2.100	»	2	55	»	»	»	»
2	1.610	»	2	218	»	»	»	»
7	19.710	»	1	193	»	»	»	»
»	»	»	1	900	»	»	»	»
»	»	»	»	»	»	»	»	»
»	»	»	»	»	»	»	»	»
»	»	»	»	»	»	»	»	»
3	25	»	»	»	»	»	»	»

c) *Résultats*

	COMPLÈTEMENT FAVORABLE			SURTOUT FAVORABLE			A MOITIÉ FAVORABLE		
	GRÈVES	GRÉVISTES	JOURNÉES	GRÈVES	GRÉVISTES	JOURNÉES	GRÈVES	GRÉVISTES	JOURNÉES
1919 (Agriculture..... Industrie..... Lockout.....)	41	25,144	—	60	143,934	—	68	322,162	—
	428	148,621	1,387,230	630	562,466	12,604,491	232	153,770	2,623,275
	2	1,514	21,696	1	66	264	1	277	47,367
1920 (Agriculture..... Industrie..... Lockout.....)	49	81,185	—	39	499,480	—	72	354,395	—
	414	105,474	1,070,303	596	426,626	5,052,183	320	225,565	3,628,030
	4	3,289	18,679	1	12,274	143,943	2	1,010	13,720
1921 (Agriculture..... Industrie..... Lockout.....)	10	3,426	—	9	4,786	—	29	23,110	—
	119	41,259	152,374	119	115,623	1,193,345	256	151,624	1,543,433
	32	21,515	250,761	12	23,363	367,875	10	4,264	75,579
1922 (Agriculture..... Industrie..... Lockout.....)	3	484	—	4	12,645	—	3	311	—
	51	14,079	50,666	51	22,686	246,423	104	35,106	786,331
	17	6,166	110,675	8	2,808	72,675	7	1,369	34,229
1923 (Agriculture..... Industrie..... Lockout.....)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	23	3,868	10,188	34	5,319	17,316	33	5,555	13,357
	5	870	16,484	5	4,042	54,922	—	—	—

	TRÈS PEU FAVORABLE			DÉFAVORABLE			INCONNU		
	GRÈVES	GRÉVISTES	JOURNÉES	GRÈVES	GRÉVISTES	JOURNÉES	GRÈVES	GRÉVISTES	JOURNÉES
1919 {									
Agriculture.....	14	7.384	—	14	5.258	—	11	1.246	—
Industrie.....	146	112.471	1.180.188	170	53.664	414.343	57	18.446	48.460
Lockout.....	2	1.700	21.800	2	1.265	9.192	—	—	—
1920 {									
Agriculture.....	3	100.000	—	16	8.011	—	10	2.661	—
Industrie.....	202	159.273	1.491.105	295	337.771	5.049.713	54	13.244	106.893
Lockout.....	3	1.540	34.900	—	—	—	1	—	—
1921 {									
Agriculture.....	5	20.087	—	31	17.798	—	5	10.091	—
Industrie.....	165	85.544	1.375.474	353	245.218	3.456.252	33	5.296	52.019
Lockout.....	2	648	2.740	—	—	—	10	10.489	85.384
1922 {									
Agriculture.....	6	1.415	—	5	10.151	—	2	140	—
Industrie.....	93	48.270	778.705	240	300.053	4.716.443	13	2.579	7.667
Lockout.....	2	8.200	146.000	1	7	21	2	279	14.607
1923 {									
Agriculture.....	1	110	—	—	—	—	—	—	—
Industrie.....	12	23.418	119.648	76	27.548	127.290	2	395	6.130
Lockout.....	3	1.233	60.102	1	1.000	20.000	—	—	—

N. B. — Pour les lockouts grevistes = ouvriers inoccupés.

d) Diorama

	1919	1920	1921	1922	1923
Grèves	208	189	89	23	1
{ Agriculture					
{ Industrie	1.663	1.881	1.045	552	200
Lockout	8	16	66	37	14
Totaux	1.879	2.086	1.200	612	215
Grévistes	505.128	1.045.732	79.298	25.146	110
{ Agriculture					
{ Industrie	1.049.438	1.267.953	644.564	422.773	66.103
Ouvriers inoccupés	4.822	18.113	60.279	18.829	7.145
Totaux	1.559.388	2.331.798	784.141	466.748	73.358
Journées perdues	3.436.829	14.170.991	407.393	330.679	540
{ Agriculture					
{ Industrie	18.887.917	16.398.227	7.772.870	6.586.235	295.929
{ Lockout	110.309	211.332	782.339	378.207	151.508
Totaux	22.435.065	30.780.550	8.962.602	7.295.121	447.977

L'Etat revint dès 1919 à une politique de neutralité. Le nombre de grèves ou lock-out montre le désordre social qui renaissait. Peu à peu, cependant, la réaction se produit et tandis que les grèves ou lock-out diminuent, le nombre des contrats collectifs augmente de 1920 à 1923.

On peut voir les syndicats du mouvement national manifester de plus en plus leur présence. L'indice en est dans la variation du nombre des syndicats ouvriers et dans l'accroissement des syndicats patronaux, surtout importants en 1923. Tandis que les organisations catholiques perdent peu de leurs membres, les rangs des organisations socialistes et cégétistes diminuent. De plus en plus s'accroît la division très nette entre les mouvements antagonistes, le socialisme d'une part et l'organisation professionnelle et nationale d'autre part.

La lutte entre ces mouvements est la principale cause des grèves qui se produisent encore. On peut observer cependant le sens du mouvement dans le nombre de celles-ci au fur et à mesure des années jusqu'en 1923.

Le nombre des grèves et lock-out passe de 1.879 en 1919 à 215 en 1923 ; celui des grévistes ou inoccupés de 1.559.388 à 73.358 ; celui des journées perdues de 22.435.065 à 447.977.

— On voit dans les objets de ces grèves la place de plus en plus grande des préoccupations strictement professionnelles, familiales et morales. On voit dans les résultats obtenus et la diminution dans des proportions significatives des journées de travail perdues par rapport aux nombre de grévistes, l'efficacité des solutions juridiques et contractuelles.

Dès la fin de l'année 1923, l'activité du syndicalisme fasciste peut se lire dans les chiffres ci-après :

Catégories professionnelles	ouvriers fascistes Membres	Contrats collectifs
Agriculture	281.000	30
Industrie	152.000	19
Commerce	10.000	3
Services publics	11.500	3
Employés et techniciens	40.000	1
Artistes et professions libérales..	8.000	»
Total.....	502.500	56

Les progrès du mouvement et l'efficacité de son activité allèrent sans cesse en grandissant durant les années 1924 et 1925. La situation de fait existait déjà au moment où la loi vint mettre la sanction de ses dispositions déjà fruit de l'expérience.

§ II. — Depuis la loi du 3 avril 1926

1° Le mouvement syndical (1) :

Ce mouvement ne présente plus un nombre illimité d'associations syndicales, dont beaucoup font double emploi, avec des dénominations multiples mais des efficacités très inégales, parfois nulles, à domaine d'action très limité dans l'espace.

Depuis le 3 avril 1926, chaque branche d'activité tend à avoir son syndicat unique et officiel. Tous les syndicats ont la même puissance et la même efficacité d'action. Ils sont parallèles et égaux, c'est-à-dire que dans une même branche d'activité il y a un syndicat patronal et un syndicat ouvrier correspondant, chacun placé sur pied d'égalité.

En vertu de la liberté syndicale voulue par la loi est inscrit qui veut. Mais tous ceux qui exercent la profession bénéficient de l'activité du syndicat et sont soumis à la réglementation professionnelle qu'il dispose.

Toutes les manifestations d'activité dans la nation étant ainsi obligatoirement rattachées à un groupement syndical, on a :

— Sur le plan national les six fédérations de l'agriculture, du commerce, des transports, des banques, des professions libérales, de la navigation maritime et aérienne.

— Sur le plan régional, 139 associations provinciales existent, dont 88 pour l'industrie, 9 pour l'agriculture,

(1) *Organisation syndicale et corporative en Italie*, publication de la typographie ouvrière romaine, Rome 1939, page 117 et ss.

13 pour le commerce, 2 pour les banques, 9 pour les transports, 18 pour les professions libérales.

Le rythme syndical devenant régulier, point n'est besoin d'avoir rigoureusement les données statistiques de toutes les années. Il suffit d'avoir quelques années types : 1927, 1928, 1933, 1937 et 1938.

SYNDICATS

	1927		1928		1933	
	INSCRITS	REPRÉSENTÉS	INSCRITS	REPRÉSENTÉS	INSCRITS	REPRÉSENTÉS
Confédération générale fasciste de l'industrie italienne, P.	60.000	102.681	71.453	120.824	69.343	119.849
Fédération nationale des syndicats fascistes de l'industrie, O.	1.104.556	2.341.866	1.218.207	2.544.009	1.813.463	2.994.961
Confédération générale fasciste de l'agriculture, P.	221.134	3.198.046	314.658	3.203.080	662.692	2.742.764
Fédération nationale des syndicats fascistes de l'agriculture, O.	874.637	4.646.558	1.021.461	4.699.333	1.926.931	2.815.778
Confédération nationale fasciste du commerce, P.	320.000	805.661	360.000	805.661	385.483	722.969
Fédération nationale des syndicats fascistes du commerce, O.	267.341	980.400	346.931	908.400	368.175	565.502
Confédération nationale fasciste des transports et de la navigation intérieure, P.	7.376	23.143	18.190	39.518	12.994	30.172
Fédération nationale des syndicats fascistes des transports et de la navigation intérieure, O.	133.532	208.306	157.914	201.597	201.873	310.507
Confédération nationale fasciste des banques, P.	2.695	3.748	2.931	3.770	5.542	11.436
Fédération nationale des syndicats fascistes des employés de banque, O.	26.804	55.182	33.506	55.182	34.791	48.593
Confédération nationale fasciste des entreprises de transports maritimes et aériennes, P.	631	1.820	631	1.820	1.782	3.838
Fédération nationale fasciste des employés de la mer et de l'Air, O.	63.134	552.841	67.387	552.841	24.539	124.590
Fédération autonome fasciste des artisans et petits commerçants	206.000	318.009	206.000	422.662	172.818	520.766
Fédération nationale des syndicats fascistes des professions artisanales et coopératives	76.402	143.940	76.402	143.940	105.484	159.442
Totaux... P.	817.836	4.451.108	973.863	4.597.335	1.310.655	4.151.794
O.	3.364.242	13.308.201	2.921.808	9.105.302	4.475.256	7.019.353

Totaux... P.

O.

N. B. — P : Membres patronaux.

O : Membres ouvriers.

La loi du 5 février 1934 a eu par son article 7 une incidence sur l'organisation syndicale, pour que celle-ci soit corrélative de l'organisation corporative.

L'analyse de la composition des syndicats et des professions en 1937 et 1938 est donnée par le tableau ci-après :

Confédérations		1937		1938	
		Représentés	Inscrits	Représentés	Inscrits
Confédération fasciste des agriculteurs. P.		2.467.053	993.646	2.467.053	1.353.509
Confédération fasciste des ouvriers de l'Agriculture. O.		3.165.350	2.693.981	4.551.040	3.768.904
Confédération fasciste de l'industrie. P.					
{ Industriels		156.529	96.145	162.605	108.525
{ Artisans.....		728.320	350.830	758.382	486.163
{ Propriétaires de maisons et fonds		4.372.405	102.734	4.397.671	96.925
Confédération fasciste des ouvriers de l'industrie. O...		3.667.812	2.639.663	4.005.603	3.097.403
Confédération fasciste du commerce. P.		898.090	634.274	908.610	713.647
Confédération fasciste des employés du commerce. O.		621.611	474.323	746.071	569.725
Confédération fasciste des entreprises de crédit et d'assurance. P.		17.601	6.362	20.577	9.029
Confédération fasciste des employés des entreprises des crédit et assurance. O...		76.674	48.845	91.356	70.842
Confédération fasciste des professions artistiques et libérales		185.609	124.282	193.609	162.139
Totaux {	P.	6.639.998	2.183.991	8.714.878	2.767.798
	O.	7.717.056	5.981.094	9.587.679	7.669.013

2° L'activité contractuelle des syndicats (1) :

Les grèves et les lock-out sont considérés comme des délits. Ils disparaissent complètement. Seules restent l'activité syndicale contractuelle et la solution juridique des différents collectifs.

Dans tout le pays, chaque branche d'activité est régie par un contrat collectif national. Ce même contrat reçoit selon les nécessités, les adaptations régionales ou locales par des contrats collectifs complémentaires à portée régionale.

Tous les contrats sont à durée déterminée et généralement assez longue. Ils sont renouvelables par tacite reconduction. Comme pour l'organisation syndicale, l'organisation de réglementation contractuelle est régulière. Le nombre signifie peu de chose, sinon l'activité syndicale contractuelle ayant pour but l'adaptation progressive aux nouvelles situations économiques. Le contrat dure tant qu'il n'est pas remplacé. Toute activité professionnelle, quelle qu'elle soit, ressortit à un contrat collectif à une réglementation effective.

L'activité des syndicats pour mettre sur pied l'organisation des conditions du travail est surtout sur le plan national. Elle est très grande et très importante dès la publication de la loi du 3 avril 1926. Elle reste ensuite à peu près stable. Elle reprend son rythme d'évolution et d'adaptation en 1930, particulièrement sur le plan régional.

(1) *L'organisation syndicale et corporative en Italie*, opus cit., page 123 et suivantes.

a) *Contrats collectifs en 1926 et 1927*

ACTIVITÉS	1926	1927
Agriculture	126	198
Industrie	340	618
Commerce	45	100
Transports	46	62
Banque et crédit	4	68
Professions libérales	»	10
Total.....	561	1.056

b) Contrats collectifs depuis 1930.

ACTIVITÉS	1930	1931	1932	1933	1934	1935	1936	1937	1938
Industrie :									
Contrats nationaux	145	99	103	68	182	119	201	107	121
Contrats provinciaux	5.278	1.033	1.111	1.617	935	894	974	1.319	1.389
Agriculture :									
Contrats nationaux	17	5	2	4	5	15	25	21	25
Contrats provinciaux	1.029	196	222	223	202	165	189	253	151
Commerce :									
Contrats nationaux	53	6	10	10	21	66	59	37	45
Contrats provinciaux	875	246	153	215	302	256	174	217	232
Crédit, Assurance :									
Contrats nationaux	66	9	46	8	6	16	35	28	23
Contrats provinciaux	74	9	20	12	35	12	45	94	69
Professions libérales et arts :									
Contrats nationaux	»	»	5	1	1	9	2	3	3
Contrats provinciaux	»	»	11	48	30	1	10	6	3
Total { N.....	281	119	166	91	215	225	323	196	217
{ P.....	7.256	1.484	1.517	1.545	1.504	1.328	1.392	1.889	1.844

3° Les différents collectifs :

En matière de différends collectifs, la solution vient ou par la voie contractuelle : On adapte les anciens contrats ou en fait de nouveaux par stipulations — c'est le cas normal — ou bien par la voie judiciaire. Dans ce cas, qu'il s'agisse de sentences de la magistrature du travail, de décisions arbitrales du Ministre, ou de conciliation, on aboutit encore à une véritable réglementation légale collective.

DIFFERENDS

ANNÉES	RÉGLÉS	EN SUSPENS	ABANDONNÉS OU DIFFÉRÉS	TOTAL
1927	5	4	»	9
1928	50	1	3	54
1929	76	1	10	87
1930	50	4	33	87
1931	63	17	14	94
1932	45	9	11	65
1933	51	25	26	102
1934	86	15	30	131
1935	»	»	»	»
1936	»	»	»	»
1937	136	»	47	183
1938	59	25	52	136

Aucun différend collectif ne peut demeurer. Il doit être et il est toujours résolu ou par voie contractuelle ou par conciliation ou par arbitrage ou par jugement.

4° Les contrats en vigueur en 1938 sont les suivants (1) :

PROFESSIONS	CONTRATS		OUVRIERS Bénéficiaires
	Nationaux	Provinciaux	
Agriculture	73	2.226	3.768.904
Commerce	225	2.221	621.611
Industrie	917	11.272	3.097.403
Crédit et banque	186	207	70.842
Professions libérales	19	100	162.139
	1.420	16.026	7.720.899

L'année 1938 est prise comme terme suffisant et comme point final à cet examen historique. Elle peut, en vertu des considérations qui précèdent, être considérée comme donnant une idée définitive. Certes, le mouvement est loin de s'arrêter. Les modifications de la vie et les adaptations de l'expérience vont continuer de se produire sans cesse, mais le cadre, le rythme et les institutions peuvent être considérés comme acquis et éprouvés par l'expérience.

(1) P. SACERDOTI, opus cit., pages 50 et 51.

DEUXIÈME PARTIE

RÉGIME JURIDIQUE

CHAPITRE I. — *L'élaboration du contrat collectif.*

CHAPITRE II. — *L'exécution du contrat collectif.*

CHAPITRE III. — *La nature du contrat collectif.*

CHAPITRE I

L'ELABORATION DU CONTRAT COLLECTIF (1)

§ 1. — L'élaboration est obligatoire

La charte du travail est formellement impérative. La loi ne prononce pas explicitement cette obligation, mais elle la contient nettement. Elle comporte, en effet, toute une série de dispositions qui non seulement, promeuvent cette obligation, mais rendent son exécution nécessaire.

a) Dans sa déclaration XI, la charte du travail s'exprime ainsi : « Les associations professionnelles ont le devoir de
« régler au moyen de contrats collectifs les rapports de tra-
« vail entre les catégories qu'elles représentent.

« La solidarité des facteurs de la production — elle est
« voulue au premier chef — trouve son expression concrète
« dans le contrat collectif de travail, obtenu par la conci-

(1) GIOFFI : *Istituzioni di Diritto corporativo*, pages 367 et suivantes :

« Autrefois la raison appartenait au plus fort, c'est-à-dire à la
« réaction, à la vengeance de l'offensé et de sa famille d'où un
« état de guerre sans trêve ».

« liation des intérêts opposés des employeurs et des travailleurs et leur subordination aux intérêts supérieurs de la production ». Tel est le texte de la déclaration IV de cette même charte.

Le contrat collectif y apparaît comme l'auxiliaire indispensable de la production, en même temps, que le moyen concret, légal pour obtenir, la justice sociale.

b) On peut dire, que si la loi n'a pas porté en termes express cette obligation dans ses articles, il n'y en avait nullement besoin. La loi du 3 avril est faite, pour avoir désormais, une réglementation obligatoire, car elle a pour objet « la réglementation des contrats collectifs de travail ». Tel est son titre. De même en est-il, pour le règlement d'application du 1^{er} juillet 1926.

Tout dans ces textes, n'a en vue que le contrat collectif, fait désormais normal et nécessaire dans le monde du travail. La Cour de Cassation dans un arrêt du 21 juillet 1936 (2) s'exprime en ces termes : « La législation cor-
« porative tend à réaliser la solidarité entre les divers fac-
« teurs de la production, en conciliant les intérêts oppo-
« sés, des employeurs et des travailleurs, qu'elle veut d'au-
« tre part, subordonner complètement aux intérêts supé-
« rieurs de la production, qui assure le développement de
« la puissance nationale. Le moyen appliqué pour attein-
« dre cette fin, est la convention collective, qui doit être
« conclue par des associations syndicales, légalement
« reconnues. Celles-ci sont des personnes de droit public.
« Elles ont principalement pour tâche de protéger l'éco-
« nomie nationale, en répartissant équitablement entre les
« différents facteurs de la production, non seulement les
« avantages qu'ils peuvent retirer de leur activité, mais
« aussi les sacrifices qui doivent être faits, le cas échéant ».

(2) Aff. S. A. Graffia c/ Della Sirio, *Recueil international de Jurisprudence du travail* 1936-37, page 499.

b) Les dispositions, en effet, des textes organiques promeuvent cette élaboration, et rendent son exécution nécessaire.

— La grève et le lock-out sont désormais interdits. Ils constituent des délits, et sont punis de peines très sévères, prévues aux articles 18 et suivants de la loi du 3 avril 1926.

— La convention collective, même arrivée à expiration ou après dénonciation, continue d'avoir ses effets, tant qu'une nouvelle convention ou règlement n'est pas intervenu (3). Ils peuvent intervenir, par la voie contractuelle, ou être imposés par la Magistrature du Travail, ou même, par réglementation du Ministre lui-même (loi du 23 juillet 1931).

Lorsqu'un travailleur, acquiert des droits déterminés, découlant d'une convention collective, après l'arrivée à expiration, ou si pour une raison quelconque cette convention devait être considérée, comme dépourvue de validité, le travailleur conserve le bénéfice de toutes ses clauses au titre individuel (4). La dissolution du syndicat contractant ne supprime pas le bénéfice du contrat (article 59, § 2). Sur le **plan contractuel** donc, dans le domaine des rapports du travail, la réglementation collective est indispensable.

— Sur le **plan syndical**, l'organisation syndicale elle-même, sa hiérarchie, la tutelle professionnelle, n'ont pas d'autre raison d'être, que l'élaboration et l'exécution obligatoires du contrat collectif.

Désormais, les associations syndicales du premier degré sont les fédérations. Elles créent des contrats nationaux,

(3) L'article 53 du règlement dit : « Le contrat collectif du travail après l'expiration du laps de temps pour lequel il a été établi doit être considéré comme étant renouvelé pour une durée égale ».

(4) Tribunal du travail de Gênes, Aff. Parantino c/ Jaconici, 10 février 1936, *Recueil de jurisprudence internationale* 1936-37, page 494.

puis, délèguent leurs pouvoirs, pour que dans ce cadre, obligatoirement, les associations syndicales, qui sont dans leur sein, élaborent des contrats régionaux ou locaux. Ceux-ci sont une adaptation nécessaire des clauses nationales aux conditions locales. L'autonomie est accordée aux associations syndicales en vue de l'exercice de ces fonctions. Le principe de la bilatéralité, ou constitution simultanée, dans une même catégorie, de syndicats patronaux et ouvriers correspondants, n'a pas d'autre but (5).

La hiérarchie elle-même (6), constitution d'associations du 2^e degré ou confédérations, donne à ces dernières des pouvoirs d'assistance, de vigilance et de coordination sur les associations du premier degré, pour la réglementation nécessaire des contrats collectifs (article 7 de la loi du 5 février 1934).

— Il n'est pas jusqu'à la corporation qui n'intervienne sur le **plan professionnel** pour exiger la réglementation et la discipline du travail pour l'amélioration de la production. Les corporations constituent l'organisation unitaire. (Déclaration VI de la Charte du travail.)

Organisme d'Etat, la corporation est le principal moyen de tutelle et de contrôle pour ce dernier. En outre, « le Préfet, dit l'article 29 du décret du 1^{er} juillet 1926, s'il s'agit d'associations qui opèrent dans les limites de la province, et, le Ministre s'il s'agit d'associations qui opèrent dans deux provinces ou plus, peuvent demander des renseignements, ordonner des inspections et rechercher sur l'activité effective des associations, en matière de réglementation des rapports du travail ».

— Sur le **plan disciplinaire** en effet, le Ministre a un moyen d'action contre l'inaction des syndicats. « Le Minis-

(5) Luigi LAJOCONO : *Le corporazioni fasciste*, Hoepli, Milan, 1935, page 133.

(6) *Ibidem*, 102 et 110.

« tre compétent, dit l'article 8 de la loi du 3 avril, de concert avec le Ministre de l'Intérieur, peut dissoudre les conseils de direction et concentrer tous les pouvoirs entre les mains du Président ou du Secrétaire pour une période n'excédant pas un an. Il peut de son côté d'office, imposer un règlement ».

— Il n'est pas jusqu'à l'institution juridictionnelle de la Magistrature du Travail qui n'intervienne, pour rendre obligatoire, l'élaboration du contrat collectif. Elle impose la conciliation préalable, à tout plaideur. L'action judiciaire, dit l'article 17 de la loi du 3 avril 1926, n'est pas recevable s'il n'est pas prouvé que la conciliation, c'est-à-dire l'élaboration d'un nouveau contrat collectif n'a pu être obtenue, soit par la fédération, soit par la confédération ou la corporation ». A défaut de contrat ou d'entente, elle impose, jugeant en équité, une décision qui équivaut à un contrat collectif (7).

§ II. — L'élaboration du contrat collectif est réglementée

Cette élaboration est réglementée quant à la capacité des parties, quant au fond et quant à la forme.

A. — *L'élaboration est réglementée quant à la capacité des parties.*

Peuvent seules stipuler des contrats collectifs, les associations syndicales légalement reconnues. Les con-

(7) L'article 16, première partie, loi du 3 avril 1926, dit : « La Cour d'appel, remplissant les fonctions de Tribunal du travail, statue s'il s'agit de formuler de nouvelles conditions de travail, en équité. La spécification de nouvelles conditions de travail, est toujours accompagnée de la détermination de durée.

trats collectifs qui ne sont pas stipulés par des associations syndicales légalement reconnues, seront nuls, ainsi s'exprime l'article 47 du décret du 1^{er} juillet 1926 (8).

1° **Les parties.** — Les contrats collectifs sont élaborés, d'un côté par une association syndicale de travailleurs, de l'autre, par un chef d'entreprise ou une association syndicale d'employeurs. Cette définition du contrat collectif est générale. Elle s'applique dans tous les pays. Toutes les associations régulièrement constituées, peuvent conclure des contrats collectifs.

En Italie, le législateur, a reconnu ce privilège aux seuls syndicats légalement reconnus. Sur cette question fondamentale surtout se manifeste le caractère original de la législation italienne et la question entraîne comme conséquence, la nécessité d'une construction de toutes pièces, d'une organisation syndicale officiellement et légalement reconnue. L'ensemble des syndicats doit nécessairement embrasser toutes les branches de l'activité effective de la nation. Il doit exister un parallélisme régulier, de syndicats, en sorte que dans chaque branche, à chaque syndicat ouvrier, corresponde un syndicat patronal. On pose ainsi le problème de la classification totale, le problème de « l'inquadramento ».

2° **La compétence.** — Au sein même de cette classification, la hiérarchie syndicale créant des associations du premier degré et des associations supérieures, deuxième degré, chaque catégorie étant également reconnue, se pose une question de compétence. Celle-ci se complique du fait de la superposition de la corporation. Le législateur a nettement posé la solution, par les principes suivants :

(8) La reconnaissance des associations a lieu par décret royal sur la proposition du ministre compétent, de concert avec le ministre de l'intérieur, le Conseil d'Etat entendu. Le même décret approuve les statuts. Article 4, loi du 3 avril 1926.

a) « La corporation n'a pas la reconnaissance légale (dit l'article 43 du décret du 1^{er} juillet, ainsi s'exprime aussi la déclaration II de la Charte du travail). C'est un organisme d'Etat.

« Pour tout ce qui concerne la stipulation des contrats collectifs de travail, les associations reliées par les corporations sont autonomes, sauf l'intervention des dits organes pour la tentative obligatoire de conciliation selon l'article 17 de la loi du 3 avril 1926, et la publication des règles prévues à l'article 3 de la même loi ». Ainsi, délimite clairement les champs d'action, l'article 45 du décret du 1^{er} juillet 1926.

b) L'autonomie établie, du domaine syndical par rapport au domaine corporatif, il reste à délimiter la compétence respective, des associations du premier degré et de celles du deuxième, la compétence des fédérations, et celle des confédérations (9). L'article 47 du décret du 1^{er} juillet 1926 (10) ne fait aucune distinction. La jurisprudence s'exprime en ces termes (11) : « L'activité contractuelle des associations du premier degré ne peut pas, en principe, empiéter sans outrepasser les limites fixées par la loi et sauf autorisation spéciale ou délégation de pouvoirs, sur les matières qui ont déjà été traitées par les associations de l'échelon supérieur ».

La sphère d'activité, des associations du premier degré, est en effet limitée aux matières qui n'ont pas été réglées par la convention conclue par les associations de l'échelon supérieur. Les associations subordonnées, peuvent cependant, conclure des accords économiques complétant la con-

(9) Cassation, 9 décembre 1935. Aff. Menigatti c/ Canabiccchio. *Diritt. Lav.* 1936, II, 5.

(10) CIOFFI : *Istituzioni di diritto corporativo*, page 270, n° 126.

(11) Article 47 : « Peuvent seules stipuler des contrats de travail les associations syndicales légalement reconnues ».

vention nationale, lorsque celle-ci leur en laisse expressément la faculté, et à condition de ne pas dépasser les limites fixées par la dite convention. La loi entend assurer, la réglementation unitaire des rapports collectifs du travail, en tenant compte précisément de la diversité des associations.

Dans la pratique, les associations du deuxième degré se réservent dans leurs statuts, la faculté de se substituer à celles du premier. La charte du travail, dans sa déclaration XI considère cette faculté comme la seule forme d'activité contractuelle, demandée aux associations supérieures. Elles peuvent en outre, dit l'article 50 du règlement du premier juillet 1926, se réserver la faculté d'autorisation, ou celle d'intervention, ou encore celle de ratification.

c) La tendance de la doctrine et de la législation, est vers le renforcement (irrobustimento) des associations du premier degré, en évitant les concentrations vers les confédérations (12). L'article 7 de la loi du 5 février 1934, ménage au Ministre-des corporations, la faculté d'établir des règles, pour réserver seulement aux confédérations, la fonction de coordination dans l'élaboration des contrats collectifs.

3° Conséquences. — Il résulte de cette reconnaissance légale et unitaire, un monopole : Le syndicat légalement reconnu devient une entité autonome, revêtue d'un pouvoir de représentation publique. Cela est si vrai, que ce syndicat, ne peut pas conclure de conventions collectives de droit commun, c'est-à-dire dont l'effet serait limité à ses seuls membres, en évitant la publication (13).

(12) CIOFFI, *opus cit.*, page 270.

(13) Certes cependant le syndicat peut conclure des contrats pour quelques-uns de ses membres, avec un employeur individuel. Ces contrats, s'ils sont acceptés, sont pleinement valables. Cassation, 15 juin 1930, *Revue Internationale du Travail* 1930, page 323. « Il s'agit ici, dit l'arrêt, d'un accord qui donne une protection syndicale, mais ne saurait être considéré comme une convention collective ».

Il y eut cependant une entorse célèbre à ce principe. Elle fit l'objet d'une très abondante discussion dans la doctrine. Le 29 juillet 1930 (14), la Cour de Cassation reconnaissait comme valable pour les syndiqués seulement, un contrat collectif non publié. Une partie de la doctrine y vit la théorie de la fonction publique du syndicat, battue en brèche.

Le principal partisan, M. Guidi, doit reconnaître, quelques mois après (15), que la décision jurisprudentielle concernant les travailleurs du riz, n'avait qu'une raison de fait et d'opportunité et « qu'il résulte bien de la loi une incompatibilité complète entre la fonction publique et la possibilité d'élaborer des contrats à portée restreinte ».

— Une circulaire du Ministre en date du 5 juillet 1930 vint souligner « que jamais le syndicat légalement reconnu ne peut, par sa volonté, abdiquer sa fonction exclusivement et nécessairement publique ».

— L'article 47 du décret du 1^{er} juillet 1926, déclare nuls, tous les contrats passés par les associations syndicales non reconnues (16).

— On peut dire enfin que le caractère privé disparaît complètement. La loi ne parle nullement des conditions de volonté. On n'en tient aucun compte. On peut conclure avec M. Carnelutti : « C'est un inconvénient grave que le commandement public puisse acquérir efficacité nonobstant le vice du consentement, mais l'ordre juridique exige que cela soit moins grave que le dommage qui résulterait de l'instabilité du commandement ».

(14) CIOFFI, *opus cit.*, pages 278 et 279, n^{os} 131 et 132.

(15) *Diritto del Lavoro* 1930, II, page 247.

(16) Le Tribunal de Palerme, 1934, prononça la nullité d'une convention conclue par les percepteurs réunis en associations non reconnues, au sujet de la perception de taxes. Aff. Verga c/ d'Angelo, *Recueil internat. de jurisp. du travail* 1934, 5, page 295.

Il est résulté de cette notion de fonction publique, une conséquence assez curieuse. Des auteurs importants, parmi lesquels MM. Guidi et Carnelutti (17) en sont venus à considérer le syndicat comme un simple instrument de législation, une cause purement formelle. Leur conclusion est basée sur ces considérations de principes : Le contrat collectif est nécessaire. Le syndicat doit le conclure. Il ne peut conclure autre chose...

Il n'est pas ici le lieu de réfuter cette théorie (18). Elle nous permet de mettre en relief le caractère d'organisme public, du syndicat légalement reconnu.

B. — *L'élaboration du contrat collectif est réglementée quant au fond.*

Le contrat collectif élaboré nécessairement, par un syndicat légalement reconnu, doit avoir pour objet un contenu conforme aux prescriptions de la loi. Celle-ci le réglemente rigoureusement. Elle prescrit un contenu obligatoire. Elle en fixe le domaine interdit. Elle en laisse un autre au libre choix des parties. Ce dernier est facultatif et accessoire.

1^o **Le contenu obligatoire**, objet propre du contrat collectif.

Est objet propre du contrat collectif, la réglementation des rapports du travail. La loi du 3 avril 1926 le porte en titre. La chose est explicitement déclarée dans ses articles 13 et 17. La même déclaration fait l'objet des articles 22, 52, 68, 71 et 77 du règlement d'application du 1^{er} juillet 1926. « Au moyen de contrats collectifs, les associations doivent régler les rapports de travail entre les catégories qu'elles

(17) GUIDI : « *Ancora su l'efficaccia dei C. C. di lav. Mass. Giur. Lav. 1930* ».

CARNELUTTI : *Teorie dei rapporti collett. di lav.* Cedam, Padova, 1934.

(18) Prof. CIOFFI, *opus cit.*, pages 280 et suivantes.

représentent », dit la Charte du travail dans sa déclaration XI.

La loi cependant ne définit pas quels rapports, sont essentiellement des rapports de travail. On peut pourtant tirer de ses dispositions, une définition. Il semble que la meilleure est donnée par le Professeur Cioffi (19) : « Est réglementation des rapports du travail, la réglementation qui considère les conditions du travail dans la généralité de la catégorie ou même de l'entreprise, de manière que l'individualité des prestations et contre-prestations, soit universalisée et considérée collectivement. »

Rentrent dans cette définition, qu'ils réalisent complètement, les différents éléments prévus par la loi. Elle les exige directement, en prononçant la nullité des contrats qui ne les contenaient pas. Elle les exige indirectement quand par suite de leur défaut, elle interdit la publication.

La détermination de durée est un élément essentiel du contrat. Il faut en effet fixer pour quelles conditions économiques et pour quels rapports de travail dans le temps, le contrat est conclu (20).. Article 10 de la loi du 3 avril 1926 (21).

Aux termes de l'article 8 du décret du 6 mai 1928 et des déclarations XI, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX et XX de la charte du travail, ne peuvent être publiés les contrats qui ne contiennent pas, des règles précises, sur les rapports disciplinaires, le temps d'essai, les taux et dates de rétribution — cette rétribution étant soustraite, déclaration XII

(19) CIOFFI, *opus cit.*, page 271, n° 127.

(20) Article 10, loi du 3 avril 1926, § 2 : « Les contrats collectifs doivent également, à peine de nullité indiquer la durée pendant laquelle ils sont en vigueur. »

(21) « Pour que l'article 10 de la loi du 3 avril 1926 soit respecté, il n'est pas nécessaire que la durée de validité soit indiquée en années, mois ou jours. Le contrat peut indiquer qu'il est valable jusqu'à la conclusion d'un nouveau contrat ». Cassation, 3 décembre 1924. M. CIOFFI, *opus cit.*, page 318.

de la charte, à toute règle générale, et laissée aux accords des parties — l'horaire de travail, le repos hebdomadaire, et pour les entreprises à travail continu, la période annuelle de congé, la cessation involontaire ou par la mort du travailleur, des rapports du travail, le rappel sous les drapeaux ou dans les rangs de la milice volontaire pour la sécurité nationale. Tels sont les rapports de travail qui doivent nécessairement faire l'objet du contrat.

2° **Le contenu facultatif.** — Tous les rapports du travail cependant ne forment pas objet indispensable du contrat collectif. Il en est beaucoup dont la mise en valeur, comme dit le Professeur Cioffi, est laissée au gré des parties contractantes. Il s'agit du contenu facultatif (22).

La tendance d'ailleurs des associations, est, vers la réglementation de plus en plus étendue, dans le domaine facultatif. Les clauses des contrats collectifs deviennent de plus en plus nombreuses.

Un premier exemple en est donné dans la création par contrats collectifs, de caisses mutuelles de maladie (23). Ces caisses sont alors soustraites aux règles des assurances mutuelles ou des sociétés de secours mutuels, pour être soumises aux règles du contrat collectif. La jurisprudence s'est fixée dans ce sens, en réformant une décision de la Cour de Turin, le 27 juillet 1933 (24).

Les contrats prévoient aussi la constitution d'œuvres de bienfaisance sociale, de retraites pour vieux travailleurs, de cours d'apprentissage, de bureaux de placement syndicaux, etc... Le champ est vaste et indéfini. Il est impossible de le parcourir complètement à travers la richesse des clauses.

(22) Prof. CIOFFI, *opus cit.*, page 296, n° 241.

(23) Prof. CIOFFI, *opus cit.*, page 287, n° 142.

(24) Aff. Cassa mutua operaia metallurgica c/ Banca agricola italiana. *Mass. Giur. Lav.* 1934, page 57.

3° **Le contenu interdit.** — Le champ d'action des contrats collectifs est cependant délimité : Il y a un contenu interdit. Cette interdiction porte, et sur des cas de rapports de travail et sur des cas où il s'agit de clauses étrangères à ces rapports. Tantôt cette interdiction est absolue, tantôt elle est conditionnelle ou passagère (25).

a) Les cas où il s'agit de rapports de travail :

— L'article 52 du décret du 1^{er} juillet 1926 offre l'exemple typique du cas d'impossibilité absolue (26). Il ne pourra jamais y avoir de contrats collectifs, dans le cas de rapports de travail, inhérents aux services ayant un caractère personnel ou domestique.

— De même l'article 3 du décret du 1^{er} juillet 1926 dit : « Les administrations de l'Etat des provinces et des communes ne pouvant faire partie d'associations légalement reconnues ne peuvent être assujetties à la réglementation de contrats collectifs.

— L'article 52, dans son premier paragraphe, vise en outre, des cas d'interdiction contingente. Cette interdiction dure tant que subsistent les causes qui la légitiment.

Ces causes peuvent être générales : il existe déjà une loi ou des règlements administratifs généraux. Elles constituent des moyens énergiques donnés à l'Etat, en cas d'inaction des syndicats pour régler les rapports du travail. Leur efficacité est très grande puisque ces lois ou règlements

(25) Prof. CIOFFI, *opus cit.*, page 287, n° 137.

(26) Article 52 du décret du 1^{er} juillet 1926 : « Il n'y a pas lieu à la stipulation de contrats collectifs de travail pour les rapports qui, selon la loi ou les règlements, ou par effet des clauses des cahiers des charges ou des contrats, sont réglés par des actes, des autorités publiques. La stipulation de contrats collectifs concernant les rapports du travail, inhérents aux services ayant un caractère personnel ou domestique ne peut pas non plus avoir lieu.

s'imposent inéluctablement et que désormais plus aucun contrat collectif ne peut régler la matière qu'ils ont pour objet. Mais ils ne sont possibles que si les rapports de travail présentent un caractère de généralité et de durée appréciable. Le contrat d'emploi privé et le contrat d'enrôlement en offrent deux exemples (27).

La cause peut être particulière : il s'agit d'un acte administratif concret, propre à un domaine bien défini : Telles sont les clauses qui par cahier des charges ou contrats visent les rapports du travail dans des cas précis. Le cas des concessions des lignes subventionnées, en offre un exemple : L'administration publique en concédant à des particuliers qui ainsi deviennent entités, à caractère public, l'usage de biens et de services publics, impose aux concessionnaires, des règles, en particulier sur la discipline des rapports du travail pour le personnel employé. C'est son droit. C'est son devoir de ne se point désintéresser de ce personnel. L'ensemble des règles fixées est d'ordre public. Le postulant est libre de soumissionner ou non. Une fois le contrat réalisé, les règles concernant les rapports du travail prennent vie et s'imposent. Aucun contrat collectif ne peut venir réglementer ce domaine (28). C'est le cas des établissements publics de bienfaisance, des chemins de fer, des postes et télégraphes, de la caisse des dépôts et consignations, des institutions d'émission, du Banco di Napoli e Sicilia, des caisses d'épargne, des consortia de bonification intégrale.

Dans tous ces cas, le contrat collectif qui pourrait être signé serait nul. Cette nullité d'ailleurs s'explique aisément. Comme tout contrat, le contrat collectif ne peut être contraire à l'ordre public. En l'espèce, la loi, les règlements et

(27) CIOFFI, *opus cit.*, page 309.

(28) Cour de Cassation, 25 mai 1934, *Recueil de jurisprudence internationale du travail 1934-1935*, page 297.

les actes concrets d'autorité administrative, constituent une hiérarchie d'obligations d'ordre public, qui est au-dessus du contrat collectif. Il doit la respecter. Il ne peut disposer dans leur domaine.

b) En dehors des rapports du travail, il est des clauses qui ne touchent pas de près ou directement à ceux-ci. Elles constituent l'objet accessoire du contrat collectif. Il ne saurait être question de leur caractère obligatoire étant donné leur nature. Si les unes sont possibles, d'autres sont formellement interdites.

— Les clauses facultatives sont nombreuses. L'article 55 du règlement du 1^{er} juillet 1926 traite de la fidéjussion (29). L'article 22 du même règlement prévoit la stipulation possible d'un droit de regard sur la gestion ou administration technique et commerciale des entreprises des membres du syndicat, moyennant accord. La loi du 20 mars 1930 accorde aux associations syndicales, la possibilité d'établir des accords de coordination des activités d'assistance. La déclaration VI de la Charte du travail, prévoit certains accords de coordination en matière de production. Ces clauses accessoires entrent dans la catégorie des clauses facultatives. Elles méritaient d'être signalées ici. Elles sont du domaine des clauses accessoires aux rapports du travail.

— Il est de ces mêmes clauses accessoires qui au contraire, sont formellement interdites. L'interdiction est portée par la loi pour les associations syndicales de faire du commerce. On entend par là des actes habituels aux fins de bénéfice. Le contrat collectif ne peut contenir de clauses

(29) Article 55 du décret du 1^{er} juillet 1926 : « Les associations répondent aussi de la non exécution par ceux qui y sont tenus... Si dans le contrat collectif il est explicitement convenu que l'exécution du contrat est garantie par l'association, celle-ci répond en propre, en qualité de fidéjusseur solidaire de la non exécution, par ceux qui y sont tenus. »

qui enfreindraient cette interdiction, excepté pour les coopératives (30).

L'article 22 du règlement du 1^{er} juillet 1926, déclare que « en aucun cas, même si elles ont stipulé des clauses facultatives permises, quand il s'agit de clauses en dehors des rapports du travail, jamais les associations syndicales ne peuvent rendre ces clauses obligatoires pour les non participants au contrat ».

En bref, le syndicat légalement reconnu a une fonction publique. Il est autonome. Il ne peut cependant faire un contrat collectif que tout autant qu'il s'agit de rapports de travail non réglementés par des lois, règlements ou actes de l'autorité administrative.

C. — L'élaboration de la convention collective est réglementée quant à la forme.

Cette forme doit être celle d'un contrat. Elle doit être écrite. Elle doit être signée.

1° La forme est celle d'un contrat. — L'accord réalisé par deux entités parallèles et correspondantes, accord réglant collectivement les rapports du travail, doit s'exprimer sous forme de contrat. Toute l'organisation syndicale bilatérale, toute l'organisation hiérarchique, toute l'organisation de contrôle administratif, toute l'organisation de conciliation et de jugement, tendent vers la réalisation d'un accord bilatéral. Cet accord dans tous les pays se traduit sous l'aspect formel d'un contrat. De même, en Italie, la loi, le langage connu, et la pratique voient la réalisation de l'accord sous la forme d'un contrat. Résumant la question, et malgré les discussions de doctrine sur le caractère de la convention,

(30) Cassation, 15 janvier 1930, a admis la validité d'une clause qui ne comporte pas poursuite de bénéfice. Aff. Sind. Orchestrale Torinese c/ Cinema Palazzo. *Giur. Ital.* 1930, I, 343.

M. le Professeur Cioffi écrit : « Ces dénominations : contrats collectifs, ces institutions, répondent bien à la réalité. En effet, contrat il y a. C'est indiscutablement à cause du processus d'élaboration par voie de négociation, et eu égard aux rapports dont s'agit, que la forme contractuelle est celle qui le mieux et le plus directement réussit à répondre aux intérêts réciproques bien compris des catégories professionnelles » (31).

2° **La forme doit être écrite et signée.** — Il doit y avoir un document écrit et signé par les représentants légaux des associations contractantes, ou leurs mandataires, pourvus d'une procuration spéciale à cet effet. L'article 10 de la loi du 3 avril 1926 et l'article 49 du règlement l'exigent ainsi. Ils prononcent la nullité, à défaut de l'une ou de l'autre de ces conditions (32). La raison s'en comprend aisément. Il s'agit d'un acte qui va servir de loi non seulement aux parties elles-mêmes, mais — c'est la caractéristique typiquement italienne — à toute la catégorie professionnelle. Il s'agit d'un acte qui va être en cause bien des fois. Il faut à tout prix éviter les contestations sur la teneur des accords, l'authenticité des textes et la capacité des parties.

(31) CIOFFI, *opus cit.*, page 266.

(32) Article 49, décret du 1er juillet 1926 : « Le contrat collectif doit à peine de nullité, être signé par les représentants légaux des associations contractantes ou par des personnes munies d'un mandat spécial.

§ III. — Le contrat élaboré doit être déposé et publié

Le dépôt et la publication du document sont exigés par l'article 51 du règlement pour que le contrat puisse sortir à effet (33).

1° Les formalités sont les suivantes :

— Le dépôt doit être fait, s'il s'agit d'associations communales, d'arrondissement, ou de province, auprès de la préfecture de la province. Si au contraire, il s'agit d'associations régionales, inter-régionales ou nationales, le dépôt doit être fait au Ministère des Corporations.

— Sauf stipulation contraire, chacune des parties à l'obligation d'accomplir cette formalité. A la partie la plus diligente, il appartient d'agir. Les intéressés ont 30 jours à compter de la date de la stipulation. Ils peuvent cependant obtenir une prorogation.

Des sanctions sont prévues. Elles peuvent atteindre de cinq à dix mille liras d'amende. C'est dire l'intérêt que porte l'Etat à l'existence et à l'efficacité du contrat collectif, pour lequel il met tout en œuvre.

— Un procès-verbal de dépôt est dressé. Il est conservé dans les archives du bureau qui reçoit le document (article 3 de la loi du 6 mai 1928).

— L'ordre de publication est donné par l'autorité compétente. Il émane tantôt du Préfet, tantôt du Ministre, sui-

(33) Article 51, décret du 1^{er} juillet 1926 : « Les contrats collectifs de travail n'ont pas d'effet s'ils ne sont déposés et publiés selon l'article 10 de la loi du 3 avril 1926. »

vant le rayon d'action des associations contractantes. La publication peut être refusée. Dans ce cas, le recours est possible pendant 60 jours devant la Magistrature du Travail. En cas d'inaction de la part des intéressés, le Ministre des Corporations, passé le délai, donne avis au Ministre de la Justice, aux fins de mise en œuvre de l'action du Ministère public. Article 68 du règlement du 1^{er} juillet 1926.

— Cet ordre est suivi de l'exécution. La reproduction in-extenso du contrat est faite dans la feuille d'annonces de la Province, s'il s'agit de contrats à portée limitée, au cadre de la Province. On peut cependant ne reproduire qu'un extrait rédigé d'accord avec les parties contractantes. La publication est faite dans la Gazette Officielle du royaume, s'il s'agit de contrat à portée dépassant les limites de la province. Ces dispositions sont prévues par les articles 10 de la loi du 3 avril 1926 et 5 de la loi du 6 mai 1928.

2° L'objet de ces formalités. — Ces formalités sont imposées non seulement pour les contrats eux-mêmes, mais encore pour les documents qui en sont le complément. Y sont soumis :

— Les accords d'interprétation. La jurisprudence sur ce point a eu à se prononcer assez souvent. Les syndicats prétendaient que la seule exécution du contrat dans le sens de l'interprétation était suffisante. « Les accords ultérieurs, dit la Cour de Cassation (34), par lesquels deux associations syndicales, en viennent à l'interprétation et clarification d'un contrat, doivent être considérés comme un appendice et par suite soumis aux formalités prescrites pour l'existence du contrat. Doit être réputé inexistant l'accord d'interprétation non publié...

(34) Cassation, 9 mars 1931, Aff. La Stampa c/ Fantini. *Foro Ital.* 1931, coll. 182.

— Sentence 25 mars 1931. Aff. S. A. Ciampi c/ de Benedetti. *Mass. Giur. Ital.*, 236.

— L'article 53, § 2 prévoit la publication, pour la dénonciation des contrats collectifs (35).

— L'article 10, § 4, prévoit la publication, pour les règles générales élaborées par les organes corporatifs (36).

— Les sentences de la Magistrature du Travail qui édictent de nouvelles conditions de travail, les décisions arbitrales, sont également soumises à publication (37).

3° **Le but de ces formalités** est le contrôle d'abord et la mise à la connaissance des intéressés ensuite, des accords stipulés et des règlements établis.

I. — Toute publication implique un contrôle préalable qui est la raison d'être du dépôt. Ce contrôle s'exerce par voie administrative, c'est le contrôle fondamental, et par voie hiérarchique. Ce dernier se superpose au premier. Il manifeste le pouvoir de tutelle et de surveillance de la hiérarchie (38).

a) Le contrôle administratif porte sur la substance du contrat d'abord, et sur sa forme ensuite. Il vérifie quant à la substance si le règlement embrasse bien les rapports du

(35) Article 53 § 2 : « La dénonciation doit être notifiée à l'autre partie et publiée dans la feuille des avis judiciaires s'il s'agit d'un contrat ayant effet dans les limites de la province et dans la *Gazetta Ufficiale* dans les autres cas. »

(36) Les décisions arbitrales rendues en matière de différends collectifs de travail, n'ont pas d'effet si elles n'ont pas été publiées.

Les jugements prononcés en matière de rapports collectifs de travail qui établissent de nouvelles conditions ont tous les effets d'un contrat collectif. Ils doivent être publiés conformément à l'article 51 du décret du 1^{er} juillet 1926.

(37) Article 10 § 4 : « Les organes centraux de liaison peuvent établir, conformément à un accord préalable avec le représentant des patrons et des travailleurs, des règles générales quant aux conditions de travail. Les dispositions établies pour les contrats collectifs restent en vigueur à leur égard. »

(38) CIOFFI, *opus cit.*, page 332.

travail, si le contenu obligatoire existe, si le domaine interdit est respecté. Quant à la forme, il vérifie si elle est écrite et signée, si les parties ont qualité nécessaire.

Ce contrôle est exercé par les inspecteurs corporatifs dans la province. Créés par le décret du 28 décembre 1931, ces fonctionnaires ont remplacé les anciens inspecteurs du travail. Ils veillent sur l'exécution des contrats collectifs, et des règlements analogues. Ils veillent au fonctionnement de l'activité de prévoyance, d'assistance, d'hygiène et de salubrité. Ils sont revêtus des pouvoirs et des fonctions d'officiers de police judiciaire. Ils adressent au Ministre des rapports positifs ou négatifs. De même en font-ils pour le contrôle des contrats collectifs.

Le recours est possible devant le Ministre dans les dix jours en cas de refus de publication. De son côté, le Ministre, par ses secrétariats, contrôle les contrats collectifs régionaux ou nationaux y déposés.

b) Le contrôle hiérarchique qui se superpose au précédent, est exercé par les associations syndicales supérieures. Il s'exprime, tantôt par l'approbation, tantôt par l'autorisation, suivant que l'un ou l'autre ou tous deux sont prévus par les statuts. L'approbation ne touche pas à l'exécution du contrat. Son défaut en suspend les effets. Si elle est refusée, l'efficacité du contrat est supprimée dès l'origine (39).

(39) Article 49 § 2, décret du 1^{er} juillet 1926 : « Le contrat collectif peut aussi être stipulé sous réserve de l'approbation des associations respectives selon les statuts. »

— Article 50 du décret du 1^{er} juillet 1926 : « Question de validité. — Les statuts des associations supérieures (fédérations et confédérations) peuvent établir que les contrats collectifs de travail stipulés par les associations adhérentes doivent être préalablement autorisés par les dites associations supérieures. En ce cas, les contrats stipulés sans cette autorisation sont passibles de nullité.

« L'autorisation peut être donnée dans des termes généraux et s'appliquer à une période déterminée et à plusieurs catégories de travailleurs et d'employeurs. »

L'autorisation est étrangère au droit. Elle fixe une simple limite à l'activité syndicale. En fait, les difficultés pour défaut d'approbation ou d'autorisation, sont rares. L'article 2 du décret du 6 mai 1928 fait une obligation de les mentionner dans l'acte de dépôt.

II. — Si le dépôt a pour but le contrôle, la publication a pour but, en portant le contrat à la connaissance de tous, de le revêtir d'une publicité officielle et comme dit M. Ferri, par cet acte de réception législative, de l'admettre au rang de ses lois.

4° Ainsi se pose la question des **effets de la publication** (40), vis-à-vis du contrat lui-même, vis-à-vis de toute la catégorie.

α) Vis-à-vis du contrat lui-même.

M. le Professeur Cioffi rejette l'opinion de M. Ferri « de l'empreinte législative donnée par la publication après contrôle ». Il y a, dans le contrôle et la publication, le simple exercice d'une activité administrative de constatation. Le contrat porte en lui-même sa propre efficacité. Celle-ci doit être simplement constatée (article 10 de la loi). Le défaut de publication ne fait que la tenir en suspens, à l'égard de tous, inscrits ou non inscrits au syndicat. Une fois publié, le contrat, tous les effets suspendus agissent comme s'ils avaient existé dès le jour de la conclusion.

Cette argumentation doit emporter toute conviction. Elle émane tout d'abord d'une haute autorité. Ensuite, elle est très largement étayée sur la loi et sur une abondante jurisprudence.

Point n'est besoin d'insister sur l'article 10, § 1 et 4. La simple lecture sans commentaire suffit.

La jurisprudence est abondante et significative. Elle affirme, malgré les avis contraires importants de MM. Guidi,

(40) CIOFFI, *opus cit.*, page 336, n° 160.

Greco, Andreoli, qui voudraient faire valoir la thèse contraire de l'investiture légale, l'inefficacité totale à l'égard de tous. Il n'y a pas possibilité de contrat à portée restreinte et à nature privée (41).

Le fait de cette existence pleine est si vrai, qu'après la publication, les effets du contrat ne partent pas seulement du jour de cette publication, mais acquièrent, dès celle-ci, une existence dont la portée remonte au jour de la conclusion (42) et même au jour parfois antérieur, fixé dans ses clauses (43).

(41) Cassation, 21 mars 1930. Aff. Calanzaro c/ Compagnie Singer, *Recueil international de jurisprudence du travail* 1930, page 322. Même sens, Cassation, 6 mars 1934, *R. I. J. T.*, années 1934-1935, page 298.

— Les conventions collectives conclues entre syndicats légalement reconnus, sont sans effets, tant qu'elles n'ont pas été publiées, et ce même au regard des associations contractantes et des membres de celles-ci. Par conséquent un rapport individuel de travail existant au moment de la conclusion de la convention collective, mais ayant pris fin avant la publication de celle-ci, ne peut bénéficier des clauses plus favorables de la convention collective.

t(42) Les contrats collectifs prévus par la loi du 3 avril 1926 et le décret du 1^{er} juillet 1926, une fois déposés et publiés ont effet rétroactif à partir de la date de leur conclusion. Par conséquent, la convention nationale régissant les rapport de travail des voyageurs de commerce et placiers au service d'entreprises commerciales, s'applique tant aux salariés employés après la date que porte la convention et à partir de laquelle la convention entre en vigueur, qu'à ceux qui à cette date sont déjà au service de l'entreprise commerciale.

— Cassation, 17^e novembre 1931. Aff. Pinco Angelo c/ Crovetto Giovanni. *R. I. J. T.* 1933, 329.

— Cassation, 5 juillet 1934. Aff. Banca del Trentino e dell'Alto Adige. *R. I. J. T.* 1933, 375.

— Cassation, 6 janvier 1934. Aff. Banca del Trentino e dell'Alto Adige c/ Rarcado. *R. I. J. T.* 1934-1935, 299.

— Cassation, 14 décembre 1934. Aff. Stanziani c/ Ditta Pazani. *R. I. J. T.* 1935-1936, 320.

— Cassation, 6 mars 1936. Aff. Rizullo, c/ Granata. *R. I. J. T.* 1936, page 235.

(43) Une convention régulièrement publiée peut s'appliquer avec effet rétroactif à partir de la date de sa conclusion et antérieurement à sa publication.

Le contrat s'applique donc aux contrats individuels qui existaient au moment de sa conclusion, même s'ils ont pris fin avant la publication.

b) Vis-à-vis de la catégorie à laquelle, comme il sera démontré, le contrat va s'appliquer obligatoirement, le dépôt et la publication créent commencement de cette obligation. Il était nécessaire que les sujets de la loi connussent cette loi qui a pu être faite en dehors d'eux et qui va leur être imposée. De ce moment-là s'appliquera l'adage « nul n'est censé ignorer la loi ».

En outre, pour ceux qui ne sont pas inscrits aux syndicats et qui partant ne sont point parties contractantes, le dépôt et la publication, offrent une garantie de sécurité et de sauvegarde.

Il est donc impossible à l'observateur qui analyse, de voir dans ces formalités rigoureuses, des mesures de police. Il s'agit simplement de l'exercice d'une haute fonction de l'Etat : veiller à l'élaboration complète et juste des conditions de travail. Cette vigilance garantit l'élaboration autonome par un nouveau corps législatif, d'une législation originale, dans un domaine nouveau du droit public : Celui du droit syndical et social.

CHAPITRE II

L'EXECUTION DU CONTRAT COLLECTIF

« Sous la protection de l'autorité de l'Etat, les conventions collectives sont de plus en plus équivalentes à des prescriptions légales. Comme elles, elles ont force obligatoire pour les personnes qui ne sont pas affiliées aux organisations ayant participé à leur négociation, elles représentent, à strictement parler, des règlements collectifs plutôt que des conventions collectives. » Ainsi s'exprimait le rédacteur dans « Etudes et documents sur le contrat collectif ».

M. Carnelutti a mis en lumière ce caractère particulier (2). Il définit le contrat collectif comme étant un règlement d'une série indéfinie de rapports de travail.

En régime italien, l'expression de contrat collectif prend son sens plein, non seulement parce que celui-ci règle collectivement les rapports du travail, mais parce qu'il règle les rapports de travail de toute la collectivité considérée.

(1) B. I. T. Contrat collectif, textes et documents n° 39, série A, page 252.

(2) CARNELUTTI : *Teorie regolamenti collettivi dei rapporti di lavoro*, pages 104 et 127. Cedam Padova 1934.

En régime italien, le contrat collectif est obligatoire pour toute la catégorie. Cette obligation est assortie de sanctions. Les conflits qui peuvent se produire sont résolus d'une manière juridique.

§ I. — Le contrat collectif est obligatoire pour les sujets de toute la catégorie

On trouve ici un des traits caractéristiques du système italien : Le syndicat légalement reconnu peut seul conclure des contrats collectifs. Ce point est établi. Les contrats ainsi conclus lient toutes les personnes qui exercent l'activité considérée, activité pour laquelle est constituée le syndicat. Peu importe que les personnes soient inscrites ou non à ce syndicat. Ainsi en disposent les articles 10 § 2 de la loi du 3 avril 1926, 48, 53 et 59 du décret du 1^{er} juillet 1926.

Le contrat collectif régulièrement établi est obligatoire pour toute la collectivité considérée, aux points de vue du « temps », du territoire de la profession, de la personne.

1° **Dans le temps.** — L'obligation qui s'impose à la catégorie, commence dès la publication du contrat. Les effets rétroagissent sur les rapports existants au jour de la conclusion du contrat, même s'ils sont nés antérieurement à celui-ci. Ils durent la vie du contrat, jusqu'à l'extinction de celui-ci, sa dénonciation, ou son annulation par une décision de la Magistrature du Travail fixant une autre réglementation : même après l'échéance du contrat, ils persistent jusqu'à ce que de nouvelles conditions de travail soient fixées (3). La

(3) Article 53 du décret du 1^{er} juillet 1926 : « Le contrat collectif, après l'expiration du laps de temps pour lequel il a été établi,

dissolution du syndicat et le retrait de reconnaissance n'ont aucune influence sur la durée du contrat (4).

2° Dans l'espace. — Les contrats collectifs ne peuvent avoir d'autre champ d'action que celui des associations contractantes. Ce principe posé et dans cette limite, le domaine d'action peut, contractuellement, être défini depuis l'entreprise, champ minime (*contratto aziendale o di Fabbrica*) (5), certain nombre d'entreprises ou de catégories d'entreprises, jusque à toutes les entreprises de la région dont s'agit. Article 48, paragraphe I du décret du 1^{er} juillet 1926. Légalement, à défaut de précision au contrat, celui-ci s'impose à tous les employeurs et travailleurs de droit représentés par les parties au contrat et pour la région où elles sont compétentes. Article 48 § 2 (6).

3° Dans la profession. — La loi reconnaît aux conventions collectives de travail une valeur étendue. Elle reconnaît que celles-ci doivent s'appliquer à tous les employeurs et travailleurs auxquels elle se réfèrent et qui sont régulière-

doit être considéré comme étant renouvelé pour une durée égale, à moins que dans le délai établi pour le contrat, ou à défaut de celui-ci, deux mois avant son expiration, le contrat n'ait été dénoncé par une des deux parties contractantes. Le nouveau délai obtenu, s'il n'y a eu aucune dénonciation de ce genre le contrat sera considéré comme renouvelé pour une même période et ainsi de suite. »

(4) Article 59 § 2 du décret du 1^{er} juillet 1926 : « La dissolution ou le retrait de la reconnaissance n'ont aucune influence sur les droits dérivant du contrat collectif, en ce qui concerne tous ceux à l'égard desquels le contrat était valable aux termes de la loi. »

(5) Même dans le cas de l'entreprise, le contrat est encore collectif, car il vise toute une catégorie indéfinie de travailleurs.

(6) Le contrat collectif doit indiquer l'entreprise ou les catégories d'entreprises et travailleurs auxquels il se réfère, comme aussi le territoire dans l'étendue duquel il est valable. A défaut de ces spécifications le contrat collectif a effet pour tous les employeurs et travailleurs légalement représentés par les associations contractantes, selon l'article 5 de la loi du 3 avril 1926.

ment représentés par les associations signalées ». Ainsi s'exprima la Cour de Cassation le 16 décembre 1936 (7).

Les textes posent ces principes dans les articles 10 § 1 de la loi du 3 avril 1926 et 48 du règlement (8).

Le principe posé, des difficultés, cependant demeurent. Il faut définir la catégorie (9). En principe, c'est celle qui est désignée dans le décret de reconnaissance du syndicat avec spécification de l'activité professionnelle et du domaine de celui-ci. Il semblerait en conséquence, qu'il fut difficile de se méprendre. Il s'agit de la grande question — un autre aspect du problème spécifiquement italien — de « l'inquadramento ». En fait, malgré les classifications très précises données par l'autorité administrative, la jurisprudence a dû intervenir souvent dans des cas contestés. Voici les principaux :

— Une discussion s'est élevée à propos du métayagé. Les propriétaires de fonds agricoles qui donnent ceux-ci à loyer ou à « moitié » constituent bien une section dans l'association des employeurs agricoles, mais ils ne participent pas à la rédaction des contrats collectifs. La doctrine s'était divisée en trois courants. Les uns avec MM. de Semo et Ferrini ne voyaient dans le contrat de métayage qu'un louage de choses. Les autres, avec MM. Archangeli, Baratto, de Martin y voyaient un contrat de société ; d'autres enfin, avec MM. Benaglia, Caselli, Martinelli, pour des raisons

(7) Jusice de paix de Rome, 22 mai 1933. Aff. Sabattucci c/ Roncoroni. *R. I. J. T.* 1934-1935, 299.

— Cassation, 16 décembre 1936. Aff. S. A. Singer c/ A. Finarelli. *R. I. J. T.* 1937, page 263.

(8) Article 10, loi du 3 avril 1926 § 1 : « Les contrats collectifs de travail établis par les associations syndicales de patrons, d'ouvriers, d'artistes et de personnes exerçant une profession libérale, sont valables à l'égard de tous les patrons, travailleurs ou personnes exerçant une profession libérale de la catégorie à laquelle le contrat collectif se réfère et qu'elles représentent.

(9) Prof. GIOFFI, *opus cit.*, pages 309, 310 et suivantes.

d'application pratique, voyaient dans ces contrats de vrais contrats de travail. C'est la pratique qui a prévalu, mais elle n'a rien changé quant à la définition de la nature du contrat. La jurisprudence d'abord, s'est prononcée le 18 août 1932 (10). Puis la loi du 3 avril 1933 « a étendu non par voie de définition, mais par voie d'assimilation, au contrat de métayage, le système de la réglementation juridique des rapports collectifs de travail » (11).

— Aux coopératives, la jurisprudence refusait d'appliquer les conventions collectives des entreprises assimilées, jusqu'à ce qu'il y ait des associations de corporations (13). Le décret du 16 août 1934 « a créé la fédération des coopératives, qui est tenue d'appliquer les conventions collectives régissant les associations similaires. De leur côté, les associations capitalistes doivent communiquer à la fédération des coopératives, les conventions collectives en voie d'élaboration, pour que celles-ci puissent y participer ». Ainsi s'exprime la loi. La circulaire du 20 décembre 1935 précise que lorsqu'il y a activités multiples complémentaires, l'activité prépondérante décide du contrat à appliquer. Lorsqu'il y a activités multiples et distinctes, chacune suit les dispositions de son contrat.

La jurisprudence a appliqué ces dispositions légales, que d'ailleurs, déjà elle avait précédées (13).

(10) Aff. Manilla c/ Polidori e Emiliani Pescatelli. Le rapport de métayage, bien qu'il soit un rapport de société et non pas de travail, est assujéti à la réglementation juridique des rapports de travail. *R. I. J. T.* 1932, page 324, n° 13.

(11) Ainsi apprécie cette loi un jugement de la Justice de paix de Lonato. *R. I. J. T.* 1936-1937, page 501.

(12) Cassation, 28 juin 1933.

(13) Consorzio Agrario Cooperativo Ancona c/ Bruno Bianchi. *R. I. J. T.* 1933, page 277.

— Magist. Trav. Bari, 7 juin 1934. Cooperativa la Tricolore c/ Minimo. *R. I. J. T.* 1935-1936, page 399.

— Trib. Reggio Emilia, 26 août 1936. Aff. Pancaldo c/ Ente Autonomo Consumi Reggio Emilia. *R. I. J. T.* 1936-1937, page 497.

Par contre, la doctrine et la jurisprudence étaient opposées à admettre l'extension à l'artisanat des règles régissant les conventions collectives (14), mais d'abord le Comité central des corporations donnant son avis, s'est prononcé pour l'unité contractuelle. La loi du 22 mars 1936 approuvant les nouveaux statuts de la Fédération d'artisans d'Italie, déclare par l'article 37 que les contrats en vigueur pour l'industrie seront applicables pour les entreprises artisanales des catégories correspondantes, sauf possibilité d'adaptation ultérieure sur les points qui peuvent mériter discussion.

— Cette discussion d'ailleurs, était connexe avec celle analogue de l'extension du bénéfice du contrat collectif aux travailleurs à domicile (15). La charte du travail dispose dans sa déclaration XXI : « Le contrat collectif de travail étend également ses avantages et sa discipline aux travailleurs à domicile ». L'artisanat, eu égard aux conditions dans lesquelles il se développe, et à l'isolement qui entoure les travailleurs à domicile, très nombreux en Italie, a attiré l'attention du législateur. La charte du travail avait tracé le programme. De nombreux contrats collectifs virent, approuvés par la jurisprudence, leurs bienfaits étendus aux artisans et aux travailleurs à domicile (16).

— Quant à l'extension du contrat collectif à des professions analogues à celles bénéficiaires, les auteurs étaient

(14) Aff. Cassa Mutua della Provincia di Firenze c/ Castellari. *R. I. J. T.* 1933, page 325. *R. I. J. T.* 1935, page 398.

(15) Profess. CIOFFI, *opus cit.*, page 319.

(16) Conformément à la déclaration XXI de la Charte du travail les effets de la convention collective s'étendent également aux travailleurs à domicile, à condition qu'il y ait similitude de travaux et rapport de dépendance avec l'entreprise bénéficiaire du contrat collectif.

— Le contrat des industries s'étend aux travailleurs à domicile et artisans, pour le traitement de la paille et des copeaux. *Gazzetta Ufficiale*, 29 janvier 1934.

divisés. La Magistrature du Travail d'Ancone avait admis l'affirmative (17, mais la Cour de Cassation a réformé la sentence et déclaré l'impossibilité d'extension par analogie (18).

4° **Au point de vue des personnes**, le problème est encore plus délicat. Il s'agit d'identifier l'activité, concrètement exercée. C'est elle, qui soumet à tel ou tel contrat. Le juge du fait a le droit et le devoir de se prononcer. Ce faisant, il ne touche nullement à l'« *inquadramento* » qui est de compétence exclusive de l'autorité administrative. Le contrat s'applique donc non seulement à toute la catégorie officiellement identifiée, mais encore à tous ceux qui en fait exercent l'activité visée au contrat collectif (19) même si cette activité est occasionnelle et passagère (20), même s'il y a eu modification de « l'« *inquadramento* » (21).

Lorsque le sujet exerce des activités multiples tout comme pour les coopératives, il y a lieu de distinguer si ces activités ont un lien entre elles ou si elles sont indépendantes. Dans le premier cas, le contrat applicable est celui de l'activité prépondérante. Dans le second cas, il y

(17) Aff. Bettitoni e Figli c/ Maggi. *Mass. Giur. Lav.* 1930, page 259.

(18) Aff. Bettitoni e Figli c/ Maggi. *Mass. Giur. Lav.* 1930, page 500.

— Aff. Società Caflisch c/ Lamonica. Cass. 13 janvier 1934. *R. I. J. T.* 1934-1935, page 303.

(19) *R. I. J. T.* 1930, page 329.

— *R. I. J. T.* 1931, page 321.

— *R. I. J. T.* 1932, page 326.

— *R. I. J. T.* 1933, page 277.

— Cass. Chambres réunies, 12 février 1934.

(20) Il n'est pas nécessaire que l'employeur exerce habituellement et pour des fins lucratives, l'activité objet de la convention collective. Cass. Aff. Vitale c/ Censato. *R. I. J. T.* 1936-1937, page 495.

(21) CIOFFI, *opus cit.*, page 314, n° 113.

a lieu d'appliquer autant de contrats qu'il y a d'activités (22).

Lorsqu'il existe des contrats collectifs antérieurs à la loi de 1926 — le cas n'a plus aujourd'hui qu'un intérêt historique — l'article 47 du décret du 1^{er} juillet 1926 s'applique. Ces contrats sont nuls. Certes, repris dans des contrats individuels, ils peuvent revivre, mais dans la mesure où ils ne dérogeront pas au contrat collectif applicable (23). La situation est exactement la même pour les contrats conclus par des associations de fait.

Ainsi apparaît nettement par le caractère obligatoire du contrat, le second aspect du rôle du syndicat. Celui-ci a le pouvoir d'obliger tout le monde dans la catégorie, même ceux qui ne sont pas inscrits au syndicat. Ce second aspect de la fonction publique est le corollaire de l'autonomie. Le syndicat est revêtu d'une fonction publique *ex lege* (24).

M. le Professeur Bonnard concluait avec juste raison : « dans le système italien, les syndicats reconnus, sont investis d'une compétence législative avec pouvoirs de décision, propre, ils sont investis en outre de la qualité de représentants de la profession toute entière (25).

(22) Chambres réunies, 2 février 1932. Aff. Filippi c/ S. A. Cementi Ionio. *Mass. Giur. Lav.* 1932.

— Cass. 19 avril 1933. Aff. S. Ericson Italiana c/ Greco Alboni. *R. I. J. T.* 1933, page 276.

— Cass., 6 mars 1934. Aff. Di Ruggiero c/ Talamo. *R. I. J. T.* 1934-1935, page 302.

— Cass. Chambres réunies. Aff. S. A. La Consulente c/ Valle. *R. I. J. T.* 1935, page 385.

(23) L'article 47 stipule : « Les contrats collectifs qui ne seront pas stipulés par des associations légalement reconnues, seront nuls. »

— Cass., février 1936. Aff. S. Graffia c/ della Sirio. *R. I. J. T.* 1936, page 489.

(24) Prof. GIOFFI, *opus cit.*, 267-268.

— *R. I. J. T.* 1929, page 325.

— *R. I. J. T.* 1933, page 273.

(25) R. BONNARD : *Syndicalisme, corporatisme, état corporatif*, page 21.

§ II. — Les sanctions

Il est difficile de concevoir une obligation légale, sans sanctions. Une autre originalité du système italien, consiste dans la variété des sanctions en vigueur pour obtenir l'observation régulière de la discipline résultant des clauses du contrat collectif. Cela s'explique d'ailleurs par le rôle que le régime corporatif entend faire jouer au contrat collectif. En régime corporatif ce dernier est le moyen concret d'obtenir la solidarité, la paix sociale comme aussi la coordination des forces de la production et leur intensification pour l'accroissement de la puissance nationale.

Les sanctions prévues par le législateur s'appliquent soit aux individus, soit aux syndicats.

1° **Pour les individus.** — Les individus violent le contrat collectif lorsque, dans leur contrat personnel, ils vont à l'encontre des clauses nécessaires du contrat collectif (26).

Alors, les sanctions prévues sont les suivantes :

a) *L'indérogeabilité* : L'article 54 § 2 (27) établit une sanction assez originale. On pourrait l'appeler sanction d'institution. Les Italiens l'appellent « inderogabilità ». Le rédacteur du B. I. T., dans l'ouvrage cité, faisant un néologisme, a traduit littéralement : indérogeabilité. Par le fait de cette sanction naturelle, toute clause du contrat indivi-

(26) L'article 54 du règlement dispose, § 1 : « Les contrats individuels stipulés isolément par les employeurs et les travailleurs assujettis au contrat collectif, doivent observer les dispositions établies par le dit contrat collectif.

(27) Les clauses des contrats individuels antérieurs ou postérieurs au contrat collectif qui seraient différentes des clauses de ce dernier, seront remplacées de droit par celles du contrat collectif, sauf dans le cas où elles seraient plus favorables au travailleur ». Article 54 § 2.

duel qui serait une dérogation aux dispositions du contrat collectif, sera remplacée de droit par ces dernières.

— En conséquence, la partie lésée peut toujours en dépit des accords individuels se prévaloir des clauses plus favorables du contrat collectif.

— Ce privilège cependant n'est pas accordé indistinctement à toutes les clauses du contrat collectif. « Indérogeables dans les contrats individuels de travail seront seulement les clauses qui se réfèrent aux conditions de travail substantielles. Les autres s'imposeront facultativement ». Ainsi écrit M. le Professeur Cioffi. Cela s'explique. Ce qui est obligatoire dans le contrat collectif, c'est ce qui constitue son essence. S'il en devait être autrement, le champ de la liberté contractuelle demeurerait trop restreint : « on ne doit pas perdre de vue que le but de la vie sociale ne saurait se réduire à une série d'observations de règles » (28). Celles-ci, au contraire, doivent servir à rendre possibles les buts qui sont en dehors d'elles.

b) *Les sanctions disciplinaires* ne sont encourues par les individus que tout autant qu'ils appartiennent à un syndicat. « Pour obtenir l'exécution du contrat collectif, dit l'article 55 § 2 in fine du règlement, à l'égard de leurs membres, les associations sont tenues de faire valoir le pouvoir disciplinaire qui leur vient des statuts ».

c) *Les sanctions civiles* au contraire, se résolvant en dommages-intérêts, sont applicables à tout contrevenant et en faveur des deux associations contractantes. « Les patrons et les travailleurs, dit l'article 10 § 5 de la loi du 3 avril 1926, qui n'observent pas les contrats collectifs et les règles générales auxquelles ils sont tenus, sont civilement responsables de cette non exécution aussi bien envers l'association patronale, qu'envers l'association ouvrière qui ont établi le contrat.

(28) Profess. CIOFFI, *opus cit.* 284, n° 134.

d) Il existe même des *sanctions pénales*. Elles sont prévues par les articles 509 et 510 du code pénal. Elles consistent dans une amende pouvant aller jusqu'à 5.000 livres. S'il s'agit de la violation d'une sentence de la magistrature du travail, la peine peut atteindre un an de réclusion et 10.000 livres d'amende. Si les délits se sont produits en temps de guerre et ont occasionné des démonstrations populaires, les peines sont augmentées. Pour les meneurs, les peines sont doublées et une peine accessoire de 5 ans d'interdiction de fonctions syndicales est prononcée (29).

2° **Par les associations** elles-mêmes, les sanctions peuvent être encourues, ou bien au cas où ces associations refusent l'application du contrat collectif, ou bien au cas où elles n'ont pas fait tout ce qui était en leur pouvoir pour en assurer l'exécution, par ceux qui y sont tenus. Ces sanctions sont contractuelles, civiles ou disciplinaires.

a) *Contractuelles*. — Il peut y avoir, dans le contrat lui-même, des garanties supplémentaires ou des sanctions facultativement prévues. Elles se résolvent d'ailleurs en dommages-intérêts. « Si dans le contrat collectif dit l'article 55 in fine, il est explicitement convenu que l'exécution du contrat est garantie par l'association, celle-ci répond en propre de sa non exécution par ceux qui y sont tenus ». Le cas n'est pas fréquent. Il suppose la fidéjussion.

b) *Sanctions civiles*. — Général à toutes les infractions est le cas des sanctions civiles en dommages-intérêts. L'article 5 § 1 du décret du 1^{er} juillet 1926 dispose que les asso-

(29) Le délit peut exister, sans qu'il y ait dol spécifié. Le but de ces règles très sévères est de protéger les intérêts supérieurs de la production.

A cause des intérêts en jeu, le délit civil devient délit pénal. La protection vise l'intérêt supérieur de la production et non pas l'intérêt de l'individu qui se trouve cependant atteint indirectement. Ainsi en a jugé la Cour de Cassation, 12 mai 1936. Recours sicilien et consorts. *R. I. J. T.* 1936, page 501.

ciations ayant stipulé un contrat collectif répondent des dommages dérivant du non accomplissement des obligations assumées dans la stipulation du contrat. Un autre caractère original de l'institution italienne se manifeste par là. Les syndicats ont légalement un patrimoine avec des ressources officielles et régulières. Ils répondent sur ce patrimoine.

Les syndicats, aux termes de l'article 5 de la loi du 3 avril 1926 peuvent imposer à tous les membres de la catégorie qu'ils soient ou non inscrits au syndicat, une cotisation annuelle. Ils ont la gérance contrôlée des sommes ainsi recueillies.

« Le dixième au moins du produit de ces contributions est prélevé chaque année pour constituer un fonds patrimonial ayant pour but de garantir les obligations prises par les associations, en conséquence des contrats collectifs stipulés par elles » ainsi en dispose la loi. En cas de dissolution, dit l'article 59 § I, ces fonds demeurent à titre de garantie pendant toute la durée du contrat et pour une année ultérieure.

c) *Sanctions disciplinaires.* — Les sanctions les plus graves — il faut cependant reconnaître leur caractère exceptionnel — sont les sanctions disciplinaires vis-à-vis de l'association. Il peut y avoir destitution, dissolution du conseil de direction, avec nomination d'un Commissaire extraordinaire (30), article 8 § 3 loi du 3 avril 1926 ou même révocation de la reconnaissance légale (31), article 9 de la même loi.

(30) Article 8 de la loi du 3 avril 1926 : « Le Ministre compétent, de concert avec le Ministre de l'Intérieur, peut dissoudre les conseils de direction des associations et concentrer tous les pouvoirs entre les mains du président ou du secrétaire pendant un laps de temps n'excédant pas un an. Il peut aussi, dans les cas particulièrement graves confier l'administration à un Commissaire nommé par lui.

(31) Article 9 de la loi du 3 avril 1926 : « De même pour des

§ III. — Solution des conflits

Il faut juger les infractions, il faut appliquer les sanctions. Le contrat collectif n'est pas immuable. Des conditions nouvelles peuvent se présenter qui exigent une adaptation nouvelle. En un mot, des différends ou même des conflits peuvent naître.

L'établissement des sanctions ne permet plus l'autodéfense. Il postule cependant un processus de solution juridique. Ainsi naît un autre problème nouveau, celui de la juridiction. Cette juridiction va juger les infractions, décider et appliquer des sanctions en cas de conflits, trancher le différend. Elle est faite en un mot comme il sera démontré pour résoudre, et d'une façon juridique, tous les conflits ou sanctionner toutes les infractions.

motifs graves, la reconnaissance peut être retirée par décret royal sur proposition du Ministre compétent de concert avec le Ministre de l'Intérieur, le Conseil d'Etat entendu. »

CHAPITRE III

NATURE DU CONTRAT COLLECTIF EN REGIME CORPORATIF

« Il s'agit de savoir si le contrat collectif n'a que la valeur d'un contrat, ou s'il constitue une règle de droit » (1). Le problème est posé.

En apparencé, il semblerait qu'il ne dût s'agir que de savoir si l'interprétation faite par les juges est ou non du ressort de la Cour de Cassation (2).

En réalité, le caractère italien de toute l'institution considérée, est en cause, en particulier la nature du rôle syndical et sa portée. Il s'agit de l'efficacité même de la réglementation du travail dans l'élaboration et l'application du « vincolo di osservanza » ou lien d'obligation.

Le problème a été très largement exploré par une doctrine importante et par une jurisprudence très abondante. Elles sont opposées. Cependant, on peut tirer de l'une et de l'autre, une opinion les conciliant, tout en étant conforme à l'esprit du législateur et au but que poursuit son institution.

(1) SACERDOTI : *Le Corporatisme et le régime de la production en Italie*, pages 35 et suivantes.

2) Professeur CIOFFI, *opus cit.*, page 256.

§ I. — La doctrine

1° **Les principes.** — Toute la doctrine s'agite autour de deux principes fondamentaux qui constituent le point de départ et expliquent les divergences. L'un est posé par l'article 16 de la loi du 3 avril 1926, l'autre par l'article 3 des dispositions préliminaires du Code civil.

— L'article 16 de la loi du 3 avril, dispose que la Cour d'appel remplissant les fonctions de Tribunal de travail, statue s'il s'agit de l'application des rapports existants, selon les dispositions légales concernant l'interprétation et l'exécution des contrats. Conformément à l'article 1130 et suivants du Code civil, il faut découvrir la volonté des parties. Le juge du fait, est seul compétent. La cause ne peut être portée devant la Cour de Cassation.

— L'article 3 des dispositions préliminaires dispose au contraire, que s'agissant de loi, l'interprétation doit être faite d'après le sens obvi des mots et des phrases du contexte.

2° **Les opinions.** — « Inde iræ » et leurs conséquences. Non seulement à cause de ces principes, doctrine et jurisprudence, se sont opposées nettement, mais au sein même de la doctrine qui n'a pas suivi la jurisprudence, des variétés d'opinion se sont produites.

a) Un trait domine toute la doctrine. Tous les auteurs italiens ont abandonné les anciennes théories autrefois classiques. Elles ne peuvent plus se soutenir en Italie. On sait combien la théorie de la stipulation pour autrui, a, dans les pays à contrat non obligatoire, d'éminents partisans (MM. Barthelemy Raynaud, Planiol, Bourdon).

Dans ces mêmes pays, quoique moins suivie, la théorie

du contrat innomé, c'est-à-dire n'entrant dans aucune classification ancienne, a des partisans importants (Deslândres) Elle devine le problème, mais ne le résout pas.

Plus près du cadre italien serait la théorie qui voit dans le contrat collectif, une institution d'utilité publique fondée sur l'adhésion (Hauriou).

Enfin, au seuil de la question et tout près du problème italien, se trouve la théorie (Lotmar), qui voit dans le contrat collectif une institution de fait avec tendance à la généralisation.

Il n'y a aujourd'hui plus aucun partisan de ces théories en Italie. Les dispositions précises et nouvelles apportées par la loi du 3 avril 1926 et les textes législatifs qui ont suivi, ne le permettent pas.

b) La question de la vraie nature du contrat collectif, telle qu'elle résulte de la législation italienne, a inspiré une production impressionnante d'auteurs importants.

c) La doctrine — il faut le reconnaître — est divisée en deux courants. L'un est plus important. Il considère le contrat collectif comme une norme, une véritable loi. L'autre impressionné par la portée de l'article 16 se range plutôt du côté de la tendance jurisprudentielle qui lui offre son principal appui et sa justification.

A) Quoique s'appuyant sur la jurisprudence, le groupe qui voit dans la convention collective, avant tout un contrat, est le moins nombreux. Il contient cependant des noms très connus et célèbres dans le monde du barreau, dans le monde syndical et corporatif. On peut citer surtout, MM. Bottai, Navarra, Azaritti, Bertolotto, La Torre, Ranelletti (3).

(3) BOTTAI : *Informaz. Corp.* 1929, I, page 787.

— NAVARRA : *Introduzione al Diritto corporativo.*

— AZARITTI : *In Foro ital.* 1930, Fase XII.

— BERTOLOTTI : *Lo stato e la dottrina Corp.*, page 341.

M. Raneletti paraît le mieux résumer l'opinion de tout ce groupe et par ses arguments et par sa théorie. Celle-ci fait reposer le lien d'obligation non sur le pouvoir et le caractère normatif de la personne (ni des intérêts), mais sur la représentation de tous ceux qui appartiennent à la catégorie professionnelle. En vertu de l'article 5 de la loi, les associations représentent légalement tous les employeurs, etc... C'est là, le principal argument. Il suffit, dit notre auteur, à expliquer le caractère obligatoire voulu par la loi... Cette même loi, dit le même auteur, a porté dans son article 16 un principe qui est significatif. L'article 5 traite des vices de forme et de substance, de fidéjussion. Il s'agit de « pactes ou de conventions ». L'article 53 admet la tacite reconduction. Celle-ci est fondée sur le consentement. L'article 58 porte l'exemption du droit de timbre et d'enregistrement. Enfin le dernier et principal argument réside dans l'existence d'une jurisprudence unanime et des plus abondantes.

B) Mais la très grande majorité des auteurs, sans nier la forme contractuelle, voit dans le contrat collectif, une forme originale d'une véritable loi nouvelle, créée par l'organisation autonome, et revêtue de fonction publique, qu'est le syndicat.

— Il convient de citer dans ce groupe les principaux auteurs. On connaît MM. Cioffi, Carnelutti, Guidi, de Francisci, ancien ministre de la Justice, Santi Romano, Zanobini, Ferri, Pergolesi, Sermonetti, Greco, Rovelli, Biagi, Pace. Il y en a bien d'autres. On ne peut les nommer tous (4).

— LA TORRE : *Contrat. Collect. Rappres. Sind e inquadramento*, page 413.

— RANELETTI : *Le assoc. profess. nel dir. pub. Ital.*

(4) CIOFFI, *opus citat.*

— CARNELUTTI : *Teorie dei regolamenti collettivi di lav.*

— GUIDI : *Principii generali di diritt. Corpor.*

— DE FRANCISCI : *Discorso inaugurale al I° congresso giur.*

— SANTI ROMANO in *Archiv. Studi Corp.* 1930, I, 27 et ¹/₄ S. S.

— ZANOBINI : *Relazioni al I-Convigno. di Studi. Corp.*

veau qui l'anime, il est le chef de cette branche importante de la doctrine, dans son livre souvent cité : « Istituzioni di diritto corporativo ». Pour cet éminent auteur, la forme, pour constituer le droit, est celle du contrat avec la bilatéralité syndicale obligatoire. La raison pour laquelle le contrat lie toute la catégorie, est fondée non sur l'appartenance (théorie de M. Guidi) à cette catégorie qui est une forme à priori de l'entendement, ni sur l'acte d'investiture (de M. Ferri), mais sur la définition du contrat et sur la nature d'entité de droit public du syndicat.

Dans le contrat collectif, il y a une véritable loi qui règle d'une façon générale et abstraite les éventuels rapports individuels : L'auteur conclut, il s'agit d'un véritable contrat de droit public, c'est-à-dire d'une loi.

« Malgré la tenacité des divergences et l'abondance de débats, la majorité des écrivains, fondamentalement, arrive aux mêmes conclusions : il s'agit d'un contrat de droit public qui a la nature d'une loi réelle ». Ainsi conclut en résumant les débats, M. le Professeur Cioffi.

§ II. — La jurisprudence

La jurisprudence, avec une constance visible, une unanimité impressionnante, est en sens tout à fait opposé à cette majorité d'auteurs éminents. Pour elle, il s'agit d'un contrat et en aucune manière d'une loi.

Elle pose nettement l'antinomie qui existe entre l'article 3 des dispositions préliminaires du Code civil d'une part, et l'article 16 de la loi du 3 avril 1926 d'autre part.

L'article 3 vise la loi. L'interprétation de la loi est basée sur l'analyse du texte lui-même. L'application de celle-ci par analogie est courante et habituelle.

Dans l'impossibilité d'analyser tous ces écrits, il suffit de prendre les plus importants. En définitive, malgré leurs variétés de théories, tous ces auteurs concluent à la nature normative du contrat collectif.

Le mot collectif, dit M. Carnelutti, s'applique au règlement lui-même. Ce règlement prédispose une discipline générale abstraite et collective, pour une série indéterminée de rapports de travail et pour le cas et dans la mesure où ils viendraient à exister. Cette série indéfinie d'individus, ne peut être déterminée. Il ne peut en aucune manière s'agir de la représentation de volonté. Et l'auteur de voir dans la convention collective « la forme du contrat, mais l'âme de la loi ».

Pour M. Guidi, il s'agit bien d'une loi. Cette loi naît par le contrat. Le syndicat l'élabore, mais toutes les conséquences légales s'établissent directement entre les catégories. « Le règlement des rapports individuels ne naît pas directement d'un contrat qui n'est qu'une simple formalité, mais bien du rapport de dépendance que chacun a vis-à-vis d'une catégorie professionnelle. Le syndicat prête sa volonté ».

La publication, après le dépôt, dit M. Ferri, et le contrôle de l'Etat, constitue, si l'on peut dire, l'acte d'intronisation de la nouvelle loi dans l'ensemble de la législation nationale.

Dès 1907, M. le Professeur Cioffi était partisan de la nature normative du contrat et du rôle public du syndicat (5). Contemporain de la loi, promoteur de l'esprit nou-

— FERRI : *Il fondamento giur. della oblig. del C. C. dir. pub., e corp.* 1928, page 167.

— PERGOLESI : *Il caratt. Giur. della conv. collett. di lav.*, Riv. di Diritt. Pubb., 128, I, 343.

— SERMONTI : *In diritto sind. Ital.*, I, 346.

— GRECO : *Contratt. collett. Relaz. al 1° Congr. Giur.*, 64.

— ROVELLI : *Studi in onore di Zanzucchi*.

— BIAGI : *Sulla natura del C. C. Dir. Lav.* 1932.

— PACE : *In diritt. lav.* 1932, I, 611.

(5) Prof. CIOFFI : *Organizzazione sindacale*.

L'article 16 de la loi du 3 avril 1926 vise le contrat collectif. En matière de contrat collectif, l'application par analogie n'est jamais admise (6).

— Non moins nettement, toujours, est invoqué le principe de l'article 16 : « La Magistrature du Travail juge, dans l'application et l'appréciation des contrats collectifs selon les règles sur l'interprétation et l'exécution des contrats, fixés par les articles 1131 et suivants du Code civil, c'est-à-dire la recherche de la commune intention des parties... » La convention collective, une fois conclue et publiée, est interprétée de la même manière que tout autre contrat de droit privé, d'après les normes des articles 1131 et suivants du Code civil. Par suite, il y a lieu, en particulier, à lui appliquer le principe formulé par l'article 1132, aux termes duquel, lorsque une clause contractuelle admet deux interprétations, il faut l'entendre dans le sens d'après lequel, cette clause peut avoir quelque effet, voulu par les parties (7).

(6) Preture de Rome, 22 février 1933, Cadini et consorts c/ S. A. Aragno e Peroni. *R. I. J. T.* 1933, page 277 : « La convention collective n'est pas applicable par analogie à des catégories autres que celle pour laquelle elle a été élaborée. En conséquence, dans le cas d'espèce soumis, on ne saurait appliquer la convention collective élaborée pour les magasins de denrées alimentaires, aux pâtisseries, ni la convention conclue pour les magasins d'objets de bazar, aux vendeurs de postes de T. S. F. »

— Cass. 14 novembre 1930. Aff. Société Bettitoni c/ Maggi. *R. I. J. T.* 1930, page 329.

— Cass. 19 décembre 1930. Aff. Martino c/ D'Urso. *Foro Ital.* 1931, I, 30.

— Cass. 28 mai 1931. Aff. Panzani c/ Ditta Hutchinson. *R. I. J. T.* 1931, page 321.

— Cass. 29 décembre 1931. Aff. Martino c/ D'Urso. *R. I. J. T.* 1932, page 326.

— Cass 13 janvier 1934. *R. I. J. T.* 1934-1935, page 303.

— Cass. 25 mars 1935. Aff. Galleria Colonna c/ Iorio. *R. I. J. T.* 1935-1936, page 390.

(7) Cass. 2 juillet 1936 Aff. Turri c/ Sartori. *In Mass. Giur.* 1936, page 525.

— La conclusion est que : « L'interprétation du contrat collectif est une question de fait. Elle ne saurait être examinée en Cassation ». La fausse interprétation d'une clause d'une convention, disent les arrêts, ne saurait être attaquée en Cassation. Et le Tribunal suprême d'affirmer : « Les conventions collectives ont le caractère de contrats et sont par essence des règlements contractuels (8). En conséquence, les syndicats ont bien un pouvoir de représentation, mais ils ne peuvent prendre des mesures équivalant à des mesures administratives (9).

Néanmoins, la jurisprudence elle-même constate l'orientation de la doctrine dès 1932 (10). L'actuel et effectif dispositif juridique, est-il dit, dans la sentence citée, créé au contrat collectif, la nature de norme de droit public objectif.

(8) Cass. 24 avril 1930. Aff. Di Sarno c/ Cia Napolitana del Gas. *R. I. J. T.* 1930, page 324.

— Cass. 5 juin 1931. Aff. Pecoraino c/ Di Maria. *R. I. J. T.* 1931, page 313.

— Cass. 11 juillet 1931. Aff. Agenzia Interprov. Machine Utensili c/ Costanzo. *R. I. J. T.* 1930, page 317, n° 12.

— Cass. 12 janvier 1932. Aff. Casa Editrice Italiana Carlo di Luigi c/Sgreccia. *Magist. Lav. Lombardo*, 1932, page 250.

— Cass. 22 février 1932. Aff. Montanari c/ Ditta Baldini e Gambini. *R. I. J. T.* 1932, page 320.

— Cass. 12 avril 1932. Aff. Ditta Teobaldo Vandelli c/ Rebellato Marcellino. *Foro ital.* Col. 464.

— Cass. 10 mai 1932. Aff. Soc. Ferramenta c/ Agnoli. *Foro ital.* 1932, page 352.

— Cass. 27 juillet 1933. Aff. Rinaldi c/ Ass. Dambiro. *R. I. J. T.* 1933, page 273.

— Cass. 3 mai 1934. Aff. S. A. Gas e Coke c/ Colombo. *R. I. J. T.* 1934, page 294.

— Cass. 25 mars 1935. Aff. Galleria Colonna c/ Iorio. *R. I. J. T.* 1935-1936, page 390.

— Cass. 11 avril 1935. Aff. Impresa Pavetti c/ Capitoni. *R. I. J. T.* 1935-1936, page 389.

(9) Magistrature Trav. Bari, 17 octobre 1935. Aff. Polisenno c/ Tozziano e consorti. *Mass.* 1936, page 626.

(10) Cass. 12 février 1932. Aff. Chilò c/ Aeroespresso. *Magist. Lombard.* 1932, 45.

« Si lors de la conclusion — lit-on dans un arrêt du 2 juillet 1935 (11) — la convention collective revêt la forme contractuelle, elle acquiert seulement à la suite du contrôle et de l'approbation de l'autorité administrative, force obligatoire pour tous. » Alors, bien qu'il ne soit pas un texte de loi, il a une validité en tant que norme juridique.

Dans un arrêté célèbre du 2 février 1932, la Cour de Cassation déclara, par la voie de son Président, l'éminent juriste, M. d'Amelio (12) : « On a voulu rechercher la source du contrat collectif dans l'exercice d'un mandat — Théorie de la représentation de la personne ou des intérêts — mais après plus diligente et correcte exégèse en vertu de la nature autarchique du syndicat et de son autonomie, il faut, après la publication dans les formes prescrites, reconnaître la substance et l'efficacité de vraies normes objectives » (13).

§ III. — Essai de conciliation

Malgré les antinomies qui à première vue peuvent paraître insurmontables, il ne semble pas que la conciliation soit impossible entre la doctrine et la jurisprudence. Il faut pour cela les placer chacune sur son terrain de discussion. Ce n'est pas le même dans un cas ou dans l'autre. La conciliation est possible.

La convention collective doit être interprétée suivant les règles applicables aux contrats collectifs. Cette interpréta-

(11) Cass. 2 juillet 1936. Aff. Turri c/ Sartori. *Mass.* 1936, page 526.

(12) Nous avons eu, au congrès international de Palerme, le plaisir d'entendre et applaudir le Président si universellement connu et sympathiquement écouté.

(13) Chambres réunies 2 février 1932. *Magis. Lav. Lomb.* 1932, page 250.

tion ne peut être attaquée devant la Cour de Cassation. Passant à un autre point de vue, il faut reconnaître que le contrat collectif, dans la législation nouvelle, est une véritable loi. C'est bien ce qui semble se dessiner dans la pensée du Président d'Amelio.

Il importe, en conséquence, de répondre aux objections de la doctrine et de la jurisprudence, d'établir le caractère de règle de droit du contrat collectif, pour pouvoir conclure sur la nature de ce contrat.

1° **Réponse aux objections.** — Une partie de la doctrine et toute la jurisprudence, retiennent la nature essentiellement contractuelle de la convention collective. Pour les tenants de cette opinion, les arguments s'agitent autour des points suivants :

a) *Les objections.* — Si le contrat collectif était une loi, on lui appliquerait l'article 3 des dispositions préliminaires du Code civil. On ne peut le faire. L'article 16 propose l'application des articles 1131 et suivants du Code civil relatifs au contrat. Partant, il s'agit d'un contrat.

— Les textes, dit-on en outre, semblent expressément consacrer la théorie du contrat. L'article 5 de la loi du 3 avril 1926 dispose que les associations légalement reconnues, représentent légalement... L'article 8 de la loi du 6 mai 1928 traite des vices de forme et de substance. L'article 55 de la loi du 3 avril 1926 implique la tacite reconduction. L'article 53 établit l'exemption des droits de timbre et d'enregistrement. L'article 16 donne aux contrats collectifs, le qualificatif de « pactes ».

Enfin, toutes les décisions et tous les arrêts rendus ne constituent-ils pas un argument significatif et difficile à éviter ?

b) *Réponses.* — Avant de répondre sur chaque point, il faut faire une considération préalable. La législation corporative est venue apporter une institution complexe vivante

et originale. Elle s'embarrasse peu de la coexistence de deux principes qui sembleraient opposés, si cette coexistence lui est nécessaire.

Il n'existe néanmoins pas d'antinomie irréductible. Il s'agit d'un côté d'une question de forme. Il s'agit de l'autre, d'une réalité essentielle. La discipline des rapports du travail, pour être simple et adaptée, pour répondre aux nécessités de coordination d'ensemble et d'adaptation très particulières, avait besoin de la forme contractuelle et de l'élaboration de la loi par les intéressés eux-mêmes. Pour s'imposer cependant, et arriver à son but, en Italie, il fallait que la convention collective eût toutes les caractéristiques que lui a données le régime corporatif. Le caractère particulier de l'institution est visible. Aussi, la Cour de Cassation de dire, dans un arrêt du 12 février 1932 (14) : « Il appartient au magistrat ordinaire de dire si depuis 1926 à nos jours, le système syndical corporatif a subi de tels développements et de telles modifications, en partie visibles, en partie cachés, que l'on puisse voir en opposition avec l'attitude actuelle, mis en lumière le principe qui voit dans le contrat collectif, une norme de droit public objectif ». Toute la question de l'évolution normale, et possible, de la jurisprudence est là.

— Les dispositions précises de l'article 16 de la loi du 3 avril 1926 s'appliquent et s'imposeront toujours. Elles ne constituent cependant pas une objection. Les règles de l'interprétation peuvent fort bien ne porter aucune conséquence sur la nature même de l'institution. Rien ne s'oppose à l'interprétation d'un texte de loi, en l'espèce le contrat collectif, suivant les règles fixées pour l'interprétation des contrats, si le caractère spécial de l'objet dont s'agit, l'exige. Tel est le cas. Le fait qu'une pareille interprétation

(14) Cass. 12 février 1932. Aff. Chilò c/ Aeroespresso, *Magis. Lav. Lomb.* 1932, page 45.

ne soit pas attaquable devant la Cour de Cassation, n'implique en aucune manière le principe hypothétiquement nécessaire que l'interprétation ultérieure des lois soit toujours faite par la Cour suprême. La législation corporative précisément a voulu soustraire la matière du contrat collectif aux Tribunaux ordinaires pour la soumettre à des Tribunaux d'exception, spécialisés à la fois dans les questions juridiques et les questions professionnelles.

— La jurisprudence actuelle peut fort bien ne pas constituer davantage un obstacle. Le terrain sur lequel elle se place est très particulier. Il s'agit de règles d'interprétation. Elle n'a pas à changer sa ligne de conduite. Tout comme pour le métayage — la loi l'a souligné dans ce cas — la définition est d'un autre domaine. Les affirmations de nombreuses décisions, l'opinion éminemment autorisée de M. le Président d'Amelio, en sont la preuve.

— La majorité de la doctrine rallie de plus en plus de partisans.

2° **Les textes.** — Les textes eux-mêmes, examinés comme il convient, loin de laisser persister les objections, permettent de les résoudre. L'article 16 par sa règle d'interprétation, l'article 53 avec la tacite reconduction, l'article 55 avec la fidéjussion, l'article 58 du règlement du 1^{er} juillet 1926, avec l'exemption du droit de timbre et d'enregistrement, l'article 8 de la loi du 6 mai 1928, visent simplement la *forme* contractuelle indéniable de l'institution.

Les textes, par ailleurs, fixent bien la nature normative et législative de l'institution : Le titre IV « traite des contrats collectifs et des règles y assimilées ». En effet, les articles 57 et 58 du règlement du 1^{er} juillet 1926 assimilent au contrat collectif les normes établies par les organes corporatifs ou organes d'Etat. L'article II de la loi du 20 mars 1930, lui assimile les règlements professionnels, émanant du Conseil national des corporations.

3° **Leur portée.** — Toutes les questions d'appellation ou d'expression contenues dans la loi sont au surplus accessoires. Les dispositions elles-mêmes de la loi sont plus essentielles et significatives : Le rôle attribué au syndicat révèle la nature normative : « Puisque le syndicat est une institution autarchique dont les attributions englobent le pouvoir d'édicter des normes et le pouvoir de percevoir des cotisations, la convention collective de travail qui est le produit de sa fonction disciplinaire, bien qu'elle revête la forme extrinsèque d'une convention, est, quant au fond, un acte de droit public et par suite ses clauses constituent une norme objective (15).

La notion de contrat implique quelque chose de plus que l'accord de volonté ; la création d'une situation individuelle. Il n'y a rien de tel dans la convention collective, qui au contraire, est impersonnelle et procède par voie de réglementation abstraite (16).

La portée de la convention dépasse le cadre du contrat. L'organisation syndicale et corporative, le contrôle de l'Etat, tendent à pourvoir chaque branche d'activité d'une discipline qui bien que contractuelle, s'impose inéluctablement à tous, demeure même après l'expiration du contrat, même après la dissolution du syndicat. Cette discipline jouit du privilège de l'indérogeabilité. La convention collective a réellement la portée d'une loi.

De la loi la convention collective offre toutes les caractéristiques et bien plus, toutes les garanties. Cela a été démontré pour l'élaboration et pour l'exécution. Les sanctions, il faut le reconnaître, dépassent le cadre du contrat, tout comme la rétroactivité et les formalités de publication.

(15) Cass. 15 janvier 1930. Aff. Sindacato Orchestrale di Torino c/ Cinema Palazzo. *R. I. J. T.* 1930, page 323.

(16) R. BONNARD, *opus cit.*, page 9.

Le contrat collectif de la loi de 1926 n'a plus son ancienne nature. Les contrats antérieurs à la loi sont réputés inexistant. Les contrats collectifs élaborés par les associations de fait, sont nuls (17).

Il ne faut pas oublier non plus, l'atmosphère nouvelle qu'est venu apporter, le nouveau régime. « Si l'Etat est totalitaire, s'il s'est attribué le domaine de l'économie, si par les fonctions syndicales toujours plus nombreuses les institutions corporatives sociales et éducatrices créées, le sens de l'Etat arrive jusque aux ramifications extrêmes du pays », c'est en donnant des lois au monde du travail. La solidarité est imposée. Son but, comme celui du contrat collectif, est la répartition des sacrifices, en vue de la production, facteur de puissance nationale.

« La tendance qui répond le mieux à la nature réelle du règlement des rapports collectifs de travail, est celle qui place le contrat collectif parmi les sources de droits objectif eu égard au caractère public des organismes dont il émane, et à son efficacité obligatoire qui s'étend en vertu de son caractère abstrait, et de sa généralité, à toutes les personnes appartenant à la catégorie intéressée et non pas seulement aux membres du syndicat ». Ainsi s'exprime M. Sacerdoti (18).

Une nouvelle branche du droit est né : le droit syndical et corporatif. Ce droit a, non seulement son corps législatif et ses tribunaux, il a aussi ses chaires et ses Facultés (19).

Dans ce sens conclut M. le Professeur Cioffi (20). Dans ce sens, M. le Professeur R. Bonnard s'exprime ainsi (21) :

(17) Magist. Trav. Florence, 30 mai 1934. Aff. Cantini c/Montesi. *R. I. J. T.*, 295.

(18) SACERDOTI, *opus cit.*, page 36.

(19) L'auteur de ces lignes a pu profiter des cours qui existent à l'Institut supérieur de Florence, pour les sciences, politiques, syndicales et corporatives.

(20) CIOFFI, *opus cit.*, page 255.

(21) R. BONNARD, *opus cit.*, pages 9 et 10.

Le contrat collectif est un acte législatif élaboré par des organes privés, par voie conventionnelle.

La forme conventionnelle est la forme normale pour l'exercice de la fonction législative, dans le droit international public. Le contrat collectif est un exercice extra-étatique de la fonction législative. De même qu'entre états qui prétendent à indépendance réciproque, les règles qui font le droit international, ne peuvent être formulées que par voie conventionnelle, de même entre syndicats opposés.

Le contrat collectif est, au point de vue matériel un acte règle, qui possède au point de vue organique le caractère privé, et au point de vue formel le caractère conventionnel. Le contrat collectif constitue la loi de la profession. Le rôle du syndicat, dans sa participation à l'élaboration de la convention collective apparaît comme étant d'ordre législatif.

TROISIÈME PARTIE

EXAMEN CRITIQUE

CHAPITRE I. — *Les avantages du contrat collectif corporatif :*

Dans le domaine économique ;

Dans le domaine social ;

Sur le plan juridique ;

Sur le plan politique.

CHAPITRE II. — *Les objections et les réponses faites.*

CHAPITRE III. — *Les problèmes nouveaux posés.*

CHAPITRE I

LES AVANTAGES

Toute cette construction complexe et minutieuse qui a subi d'abord les difficultés et les luttes de la construction expérimentale et ensuite l'expérience commencée en 1926 et continuée depuis, peut présenter pour l'économiste, le sociologue, le juriste et l'homme d'Etat, une ample matière à examen critique.

§ I. — Sur le plan économique

Pour le régime fasciste, la production constitue un des buts essentiels, de l'organisation et législation.

Son rôle est de procurer l'accroissement de la puissance nationale (il potenziamento). Le contrat collectif est le moyen primordial. Il est, en régime corporatif, tout entier orienté dans ce sens.

Le *Popolo d'Italia*, journal fondé et dirigé par Arnaldo et M. Benito Mussolini le 1^{er} août 1918, change son sous-titre de « Journal socialiste » en celui de « Journal des combattants et des producteurs ». « Le mot producteur, dit

M. Mussolini (1) était déjà l'expression d'une directive spirituelle ».

Il a été dit, il faut le redire que l'Italie a tiré de la guerre 1915-1918 une expérience qu'elle a su exploiter. L'Italie veut jouer un rôle important. Un facteur indispensable de sa puissance, est la production. L'organisation lui a démontré que même avec des moyens moins riches qu'ailleurs, des résultats sont possibles et appréciables pour la puissance nationale et le progrès social. On peut trouver là une explication fondamentale au changement radical d'orientation, que manifeste le simple changement de sous-titre d'un journal.

I. — **Organisations législatives.** — Le contrat collectif, en régime corporatif, a constamment en vue la production, son organisation, son accroissement, sa défense. Il importe d'analyser les directives données par la Charte du travail. Ce document, d'ailleurs défini par la jurisprudence, constitue le programme fondamental dans le domaine, objet de notre analyse. Il faut considérer la situation du contrat collectif dans la hiérarchie professionnelle organisée. On doit noter le caractère des sanctions portées. Après cela il est difficile de ne pas se rendre compte du rôle du contrat collectif et des avantages qu'il présente pour la production.

1° *Le programme* est donné par la Charte du travail, document paralogislatif. « Le travail sous toutes ses formes intellectuelles, techniques et manuelles, qu'il s'agisse d'organisation ou d'exécution, est un devoir social. A ce titre, et à ce titre seulement, il est placé sous la tutelle de l'Etat ». Charte du travail, déclaration II.

L'individu ne doit pas et ne peut pas être isolé : « La nation italienne est un organisme ayant des fins et des

(1) MUSSOLINI : *Le fascisme*, chapitre II, Origines de la doctrine.

moyens supérieurs par leur puissance et leur durée à ceux des individus ou des associations qui la composent ». Charte du travail, déclaration I.

« La solidarité des divers facteurs de la production trouve son expression concrète dans le contrat collectif de travail obtenu par la conciliation des intérêts opposés des employeurs et des travailleurs et *leur subordination aux intérêts supérieurs de la production* ». Charte du travail, déclaration IV.

« La détermination du salaire est soustraite à toute règle générale. Elle doit résulter de l'accord des parties. Celui-ci se manifeste par des contrats collectifs. Le salaire doit concorder avec les exigences de la vie, le *rendement du travail* et les *possibilités de la production*. Le mode de rétribution doit être le mieux proportionné aux exigences de l'ouvrier et de l'entreprise ». Charte du travail, déclaration XI. Le mot exigences n'a plus son sens ancien. Il signifie exigences de la vie ou charges.

« L'instruction professionnelle constitue l'objet obligatoire et nécessaire du contrat collectif ». Charte du travail, déclaration XI.

Tous les principes de la Charte du travail et en particulier ceux établis en matière de salaire, constituent, dans ce domaine, l'exécution pratique de la solidarité, en vue de la production. L'œuvre délicate en est confiée au syndicat, sans règles à priori avec de simples directives de principe, par le moyen du contrat collectif. L'Etat, d'ailleurs, veille sur ce dernier par l'intermédiaire de la corporation.

2° *La place du contrat collectif dans l'organisation.* — Par le contrat collectif, dans toute la hiérarchie professionnelle, telle qu'elle est organisée, ce programme se réalise. Les associations professionnelles, légalement reconnues veillent au maintien et à l'amélioration de la discipline de

la production et du travail. Charte du travail, déclaration VI.

a) Le syndicat, par les contrats collectifs, ne fait qu'organiser les rapports du travail. Dans cette œuvre, son action est contrôlée, protégée et renforcée par tout l'édifice corporatif. « Les contrats de travail sont conclus entre les associations du premier degré, sous la direction et le contrôle des organisations centrales, c'est-à-dire des organes corporatifs ». Charte du travail, déclaration XI.

b) Les corporations constituent l'organe unitaire des forces de la production dont elles représentent intégralement les intérêts. Charte du travail, déclaration V.

C'est parce qu'elles assument cette représentation intégrale des intérêts de la production, qui sont eux-mêmes des intérêts nationaux, que les corporations sont reconnues par la loi, comme des organes de l'Etat. Charte du travail, déclaration VI in fine.

Pour tout ce qui concerne la stipulation des contrats collectifs, les associations reliées par les corporations sont autonomes, sauf l'intervention des dits organes pour la tentative de conciliation. Article 45 du décret du 1^{er} juillet 1926.

Il ne faut pas croire que cette autonomie permette une floraison variée de contrats sous l'impulsion des nécessités. L'idée de coordination est à la base de toute la législation sociale par voie contractuelle. Elle est ménagée par la fédération nationale sur ses propres associations, par la confédération sur les fédérations, par les corporations sur les unes et les autres. Le but est la production nationale.

La loi du 20 mars 1930, constitue le Conseil National des Corporations. Elle déclare, dans son article 10 : « Le Conseil est appelé à donner son avis sur la mise à exécution et la mise au point des principes contenus dans la Charte

du travail, selon les développements du système corporatif et les exigences de la production nationale. Le Conseil est appelé à formuler des règles pour la coordination des différentes réglementations des rapports du travail établis par les contrats collectifs ».

La loi du 18 juin 1931 institue les Conseils Provinciaux de l'économie corporative. Elle dit : « Les Conseils Provinciaux coordonneront les activités syndicales et les contrats collectifs par suite, selon le principe contenu dans la déclaration VIII de la Charte, c'est-à-dire en vue de l'accroissement et du perfectionnement de la production.

Constituées par la loi du 5 février 1934, les corporations « ont parmi leurs fonctions, celle de coordonner la réglementation des rapports du travail en vue d'assurer l'augmentation de la production... »

c) Examinée sur le plan syndical d'abord, sur le plan corporatif ensuite, l'orientation du contrat collectif doit être examinée sur le plan judiciaire. Le contrat collectif et les différends qu'il soulève, sont l'un et les autres résolus toujours par la voie juridique « pour éviter de troubler la production ». « Tant dans l'œuvre de conciliation par les organes corporatifs, que dans les sentences de la Magistrature du Travail, la solution doit toujours être donnée selon l'équité, en harmonisant les intérêts des employeurs et des employés, et en les subordonnant aux intérêts supérieurs de la production ». Ainsi le prescrivent la Charte du travail, déclaration XII, et l'article 16 de la loi du 3 avril 1926. Cette œuvre de justice, doit, elle-même présenter un plan directeur.

Sans rien modifier aux rapports de dépendance hiérarchique, des représentants du Ministère public à l'égard du Ministre de la Justice, ce Ministre peut par décret, charger le Procureur général près la Cour de Cassation, de suivre et de coordonner l'action du Ministère public dans les cours

d'appel jugeant comme tribunaux de travail, en ce qui concerne les différends collectifs de travail et de lui en référer, en formulant les observations et les propositions qu'il juge opportunes. C'est là le texte de l'article 90 § 3 du décret du 1^{er} juillet 1926.

3° Il n'est pas jusqu'aux sanctions elles-mêmes qui par leur gravité, ne manifestent le souci de la sauvegarde et de l'accroissement de la production. Grâce à elles, il existera une discipline du travail dans toutes les branches de la production. Cette discipline sera observée. La production ne sera pas troublée.

Pour qu'il existe une discipline du travail dans toutes les branches, obligation est faite aux syndicats de contracter. En cas de carence, le Ministre intervient. La magistrature du travail impose ses décisions. Ce sont là déjà des sanctions. Le dépôt et la publication en sont d'autres. Pour assurer ces derniers, l'amende de 5 à 10.000 lires est assez énergique.

Pour que cette discipline soit observée, les sanctions à l'encontre des individus, comme des syndicats, sont multiples : d'abord, l'indérogeabilité, puis les peines disciplinaires, les dommages et intérêts (articles 52 et 59 du règlement) jusqu'à l'emprisonnement même, lorsqu'une sentence de la magistrature du travail est violée (article 509 du code pénal).

La guerre ou les mouvements populaires mettant en relief le plus grand danger et la plus grande nécessité de ces règles, l'article 510 du Code pénal devient applicable, qui augmente le degré de ces peines. A l'encontre des promoteurs ou des meneurs, les peines des articles 509 et 510 du Code pénal, sont doublées.

Il faut, à tout prix que la production ne soit point troublée. Tout doit se régler juridiquement. L'organisation hiérarchique et corporative diligente la conciliation. La magis-

trature du travail tranche les différends, ou juge en équité, imposant toujours ses sentences sous peine de sanctions. Mais surtout la grève et le lock-out deviennent des délits. L'article 18 de la loi du 3 avril 1926 les réprime sévèrement, jusqu'à 10.000 livres d'amende et un à deux ans de détention contre les promoteurs et les meneurs, « lorsque les employés ou ouvriers au nombre de trois ou plus, abandonnent le travail ou le poursuivent de façon à en troubler la continuité ou la régularité ». Lorsque « la suspension du travail est le fait de patrons, la repression pénale étant la même, l'amende peut être de 10 à 100.000 livres ».

Toute cette organisation répressive est trop grave pour n'avoir comme but qu'un simple objet syndical. « Le contrat collectif, écrit M. Sacerdoti (2) étant le moyen principal prévu pour le règlement équilibré des rapports du travail, dans la limites de l'intérêt général de la production, sa violation par les particuliers, entraîne une répression grave qui est non seulement d'ordre civil, mais également et surtout d'ordre pénal ».

II. — **Applications pratiques.** — Grâce au contrat collectif corporatif, des applications législatives pratiques ont été faites en période de crise pour venir au secours de la production sérieusement en difficultés ou menacée de l'être.

a) En 1927, lors de la stabilisation de la lire, la réduction des salaires uniforme et satisfaisante, put être réalisée avec un ensemble et une rapidité profitables.

b) En 1934, la réduction sur le plan national de la durée du travail stipulée par la convention collective, en particulier le 11 octobre 1934 pour l'industrie, a permis de répartir les possibilités d'emploi entre un plus grand nombre d'ouvriers.

(2) SACERDOTI : *Le corporatisme et le régime du travail et de la production en Italie*, page 38.

c) La semaine de 40 heures, sans augmentation de salaires horaires, avec allocation supplémentaire pour les chefs de famille, a été réalisée bien avant la loi, dès 1919. La conservation de la main-d'œuvre et de la paix sociale est considérée comme un facteur essentiel de la production.

d) L'augmentation des salaires nominaux de 10 % a été réalisée en 1936 en parfait accord avec les employeurs et les possibilités de la production (3).

La réalisation devenue habituelle à chaque branche de production, et générale dans l'ensemble de l'activité nationale, de contrats collectifs nationaux, a pour but principal d'avoir une réglementation des conditions de travail, sauvegardant les intérêts du travailleur par la conservation de ceux de la production.

III. — **Conséquences.** — On peut juger, ces quelques exemples de réalisations pratiques en donnent la preuve, de l'incidence ou des effets pratiques du contrat collectif en régime corporatif.

a) Le système ruineux et pour les travailleurs et pour la production, des revendications aveugles, puisque la documentation et les garanties faisaient défaut, désordonnées puisqu'il n'y avait aucun plan d'ensemble ni d'exécution suivi, créait une concurrence sans cesse renaissante. Celle-ci mettait les entreprises dans l'alternative ou de l'augmentation parfois impossible ou peu durable des salaires, ou de l'arrêt indéfini et de la menace de cet arrêt. Ces faits tendent à devenir bien plus rares.

b) Par la stipulation de périodes et de cours d'apprentissage, le contrat collectif ménage sur le plan national à la profession, la formation continue d'une main-d'œuvre

(3) B. I. T. *Le Contrat collectif*. Etudes et documents. Série A. N° 59, pages 100 et suivantes.

exercée à servir une production de plus en plus exigeante devant les difficultés de la concurrence internationale.

c) Par la fixation généralisée des horaires de travail, se trouve grâce au contrat collectif, supprimé un élément important de la concurrence économique en même temps que possible, une politique de résorption de chômage.

d) La réglementation d'ensemble des salaires par la convention collective, dans le cadre et avec les données de documentation et de garantie offerts par les corporations, assure un des éléments essentiels à la production, la stabilité économique de la sécurité sociale. Elle est un facteur primordial et indispensable à la production. Cette réglementation est surtout un des moyens de stabilité des marchés. Cette stabilité est non moins indispensable à la production (4).

e) Le vaste plan de coordination d'ensemble des rapports du travail, assure la répartition équitable des sacrifices. Par lui, on peut régler les intérêts présents de la collectivité, ménager surtout ses intérêts futurs, au lieu de sacrifier ces derniers, et de toujours, « tirer traite sur l'avenir ». Il permet de construire une nation, une économie dirigée, une autarcie — ce n'est pas toujours un inconvénient — une augmentation incalculable de la puissance nationale en cas de difficultés extérieures.

f) Par l'institution du contrat collectif corporatif, l'Italie a pu parer aux crises de la production dans les heures difficiles. Elle a pu, surtout au moment de ses projets décisifs, de ses entreprises délicates, opérer sa mobilisation économique, un des facteurs essentiels de la guerre totale. Dans une œuvre de redressement, au milieu des difficultés

(4) B. I. T. *Le contrat collectif*. Etudes et documents. Série A. n° 59, page 232.

sans cesse envahissantes, le contrat collectif corporatif, offre une expérience de réalisation.

Une décision de la Cour de Cassation du 21 juillet 1936, apprécie l'œuvre en ces termes : « La convention collective vise à être, comme le veut maintenant la loi corporative, un instrument maniable et souple, libéré autant que possible de toutes entraves et équivoques, ainsi que des survivances des droits individuels, et prêt à adapter les conditions de travail à la défense de la production, aux fluctuations de la situation sur les marchés, aux risques et périls de la concurrence...

Aussi, l'article 47 du règlement a-t-il supprimé le passé en déclarant nuls les contrats collectifs antérieurs à la loi de 1926. Le contrat collectif corporatif peut sacrifier un avantage individuel, a fortiori les dispositions antérieures à la loi (5).

Le commentateur d'écrire : « Le dogme le plus élevé de la Charte du travail est celui qui subordonne les intérêts des individus à l'intérêt supérieur de la production, et qui appelle les employeurs et les travailleurs, non seulement à partager les bénéfices, mais encore à prendre une part des sacrifices qui peuvent être exigés par la défense de la production ».

C'est la véritable raison pour laquelle la convention collective peut toujours modifier les salaires et les conditions de travail, afin d'adapter le coût de la production aux contingences variables du marché des échanges et de la concurrence.

(5) Cassation, 2 juillet 1936. Aff. Graffia c/ Della Sirio. *R. I. J. T.* 1936, page 396.

§ II. — Sur le plan social

Le contrat collectif et le progrès social

La production, dans son ensemble, est unitaire au point de vue national, ses objectifs sont unitaires et se résument dans le développement de la puissance nationale et dans le bien-être des individus. Charte du travail, déclaration II.

Nettement apparaît le caractère résolument tendu vers une direction nouvelle : « Le système du contrat collectif en régime corporatif n'est pas le système de la terre promise » (6). Il repose sur l'aspiration vers le bien-être, vieille comme le monde et commune à tous les pays : La production doit être abondante pour que le progrès social puisse être concrètement bâti dessus.

Le contrat collectif, sur lequel veillent la corporation et l'administration, non seulement procure la paix sociale, mais par son organisation même, permet une politique suivie et ascendante de progrès social. L'influence réciproque du contrat collectif, de la production et de la politique sociale, constituent comme une spirale ascendante vers le mieux être.

Sous cet angle, sont considérés, dans le contrat collectif en régime corporatif, les trois grands points principaux du progrès social : Le salaire, la durée du travail, l'assistance et prévoyance sociale ». Ces trois questions, bases essentielles et significatives du progrès social, constituent, comme

(6) MUSSOLINI : *Le Fascisme*. Chapitre I, n° 6 et chapitre II, n° 5.

il a été démontré, le contenu obligatoire du contrat collectif en régime corporatif. Sous cet angle est procurée la paix sociale, dans ce but est ménagée la justice sociale.

A. — LE CONTRAT COLLECTIF ET LES FACTEURS DU PROGRÈS SOCIAL.

Il est indéniable que les salaires, la durée du travail et les dépenses d'assistance et prévoyance sont fonction de la production. Il est non moins indéniable que la production, d'elle-même, spontanément, n'a pas souvent eu une politique de progrès social par les salaires, les heures de travail, la prévoyance et l'assistance : La lutte des classes s'était instituée. Par le contrat collectif en régime corporatif et la politique de ce contrat, on veut, grâce à la coopération et à la solidarité de tous les facteurs de la production promue par elle, arriver en répartissant nationalement les sacrifices, à un progrès stable.

1° Les salaires et le contrat collectif.

a) *Les principes.* — Il faut partir du principe (7) qu'un salaire insuffisant met en danger la vie de l'individu, celle de la famille et celle de la nation, en compromettant la paix sociale (Traité de Versailles et Saint-Germain XII (art. I). Il faut considérer que le salaire sans aucun critère d'étiage ne permet pas la stabilité de la production, la certitude du salaire même, et remet en cause la paix sociale. Aussi, un des objectifs fondamentaux du contrat collectif est l'établissement d'un salaire juste, correspondant au rendement du travail, aux exigences de la vie et aux possibilités de la production ». Ainsi s'exprime la Charte du travail dans sa déclaration XII. Tels sont les principes qui doivent toujours présider à l'établissement du salaire.

(7) CIOFFI, 324.

Celui-ci ne doit jamais être fixé à priori, il doit l'être in concreto et par contrats collectifs.

Dans tout contrat collectif — il doit y en avoir obligatoirement un dans toutes les catégories professionnelles article 59 du règlement, déclaration XI de la Charte du travail — ces principes doivent être mis en œuvre, article 8 loi du 6 mai 1928, sous peine de non publication et partant, d'inefficacité à l'égard de tous, même des contractants. Toute la structure syndicale et corporative a pour but l'application de ces principes.

b) *Le problème d'application.* — On voit nettement les principes clairs et précis. L'application pratique cependant peut trouver un vaste champ pour la politique sociale et la politique corporative. L'harmonisation à réaliser est très délicate. C'est tout le rôle de l'ensemble de l'organisation qu'il faut souligner ; il tend vers l'égalité de sacrifices et de puissance des parties en présence. D'ailleurs y veillent la corporation et l'Etat.

c) *Les éléments de base.* — Après l'énoncé des principes, le législateur établit les moyens pratiques. Il met à la disposition des contractants les données nécessaires.

L'ingérence dans la gestion administrative technique et commerciale des entreprises, est interdite aux syndicats, parce que nuisible à la production, article 22 du règlement.

Mais « les données relatives aux conditions de la production et du travail, à la situation du marché monétaire et aux variations du niveau de vie des travailleurs, établies par les administrations publiques, par l'institution centrale des statistiques et par les associations professionnelles légalement reconnues, puis coordonnées et élaborées par le Ministère des corporations, forment le critère permettant de concilier les intérêts des différentes catégories et des diverses classes, soit entre elles, soit avec l'intérêt supérieur de la production ». Charte du travail, déclaration XIII.

d) *Les applications.* — Outre ces données pratiques spéciales, le système corporatif, par le contrat collectif, généralisé et coordonné, dans sa multiplicité, supprimant la concurrence sociale, tend à disposer un terrain stable et propre aux réalisations effectives des principes. Les sanctions, parmi lesquelles, l'indérogeabilité, procurent les garanties nécessaires.

Ainsi l'on a pu voir les taux des salaires harmonisés aussitôt en 1927 avec les mesures de stabilisation de la lire. On a vu, la convention du 26 avril 1928, sur les salaires minima, ratifiée par l'Italie le 26 avril 1930 mise en application générale dès cette date. On a vu en 1936 le réajustement des salaires. Fréquemment, par les contrats collectifs, au fur et à mesure des changements de conditions économiques, contrôlés et établis, et des possibilités de la production, sont stipulées ou imposées les modifications aux taux des salaires.

M. le Professeur Cioffi, appréciant sur ce point l'œuvre du contrat collectif en régime corporatif, conclut en ces termes : « A qui pénètre l'esprit, les modalités de détermination du salaire et les réalisations acquises selon notre législation, il sera donné de découvrir que le salaire tend à se proportionner aux possibilités des industries résultant des moyens d'ensemble, participant ainsi à leur sort, au lieu d'y être étranger. C'est la forme la plus apte à concrétiser la justice du salaire, à lui garantir une plus grande sécurité, en sauvegardant l'intérêt supérieur de la production » (8).

2° La durée du travail.

La durée du travail constitue la question connexe et corrélative à celle du salaire (9). Elle est basée sur les

(8) Profess. CIOFFI, *opus cit.*, page 330.

(9) Profess. CIOFFI, *ibidem*, page 445.

mêmes principes, l'intérêt corrélatif de la production et de l'individu. Elle comporte une incidence supplémentaire sur la politique de la main-d'œuvre et la lutte contre le chômage. Elle pose le problème des loisirs.

a) Tout contrat collectif, à peine de nullité et de refus de publication et inexistence, traite de cette question (article 8, loi du 6 mai 1928).

b) Sur le terrain pratique, les éléments d'information mis à la disposition des contractants, sont les mêmes. L'organisation corporative fournit la documentation quant à l'incidence de la durée du travail sur la production, quant à l'organisation des horaires ou des équipes, quant à la main-d'œuvre disponible et au chômage à résorber.

c) La généralisation des dispositions coordonnées, dans ce domaine plus que dans tout autre, supprime la concurrence économique. Les sanctions aux infractions, les compensations exigées en cas d'autorisations exceptionnelles, les mesures parant aux inconvénients familiaux, offrent les garanties nécessaires d'application.

On peut faire, quant aux applications sur la durée journalière, hebdomadaire et annuelle du travail, les observations suivantes :

— La convention internationale de 1919 de Washington a été ratifiée conditionnellement par l'Italie et publiée par le décret du 29 mars 1923. Sauf exceptions ou autorisations, aux termes de ce décret, la durée de travail ne pouvait excéder huit heures par jour et 48 heures par semaine. Dès 1919, la grande majorité des contrats collectifs, appliquait ces dispositions, grâce à l'organisation des accords collectifs sur le plan corporatif. Les exceptions sont peu nombreuses. Des caisses mutuelles sont constituées contractuellement pour donner aux chefs de famille les compensations exigées par leurs charges, car si les heures de travail sont diminuées, les salaires horaires ne sont pas modifiés.

Sont fixés également par contrat, les horaires d'équipe, les majorations de salaires pour les travaux de nuit ou dimanche. Les majorations vont de 10 % pour les deux premières heures, jusqu'à 100 % après 5 ou 8 heures supplémentaires.

Le contrat collectif corporatif a permis à l'Etat en 1934, par la fixation uniforme rationnelle et généralisée, d'avoir une politique de la main-d'œuvre.

La conférence internationale du travail de 1921 s'est occupée du repos hebdomadaire. Par le décret du 20 mars 1924, l'Italie rendit l'application obligatoire sur son territoire. Dès avant la loi de 1934, qui institua le repos dominical, la réalisation pratique était acquise. L'article XV de la Charte du travail déclare : « Le travailleur a droit au repos hebdomadaire, coïncidant avec le dimanche. Les contrats collectifs appliqueront cette règle en tenant compte des dispositions légales et des exigences techniques de l'entreprise. Ils veillent pour que les jours fériés, civils et religieux soient observés suivant les traditions locales ».

— Les congés annuels payés sont aujourd'hui stipulés quant à leur date et quant à leur durée, dans tous les contrats collectifs, comme le prévoit la déclaration XVI de la Charte du travail. « Après une année de services ininterrompus, le travailleur attaché à une entreprise où le travail est continu, a droit à un congé annuel payé » (10).

Le problème de la main-d'œuvre et celui des loisirs qui est lié à la question de la durée du travail, encore qu'ils soient posés et réalisés pratiquement par les contrats collectifs, dépassent le cadre de ceux-ci. Ils font partie des attributions propres et générales de l'Etat et rentrent dans le cadre des problèmes politiques.

(10) Cour de Cassation, 2 février 1932. Aff. Cafarelli c/ Ditta Dia e Agate, *in Magis. Lomb.* 1932, a décidé que le droit à ce bénéfice ne pouvait être abdiqué et qu'en cas de renonciation réalisée, rétribution supplémentaire était due.

3° La Prévoyance et l'assistance sociale.

La prévoyance et l'assistance sociale font l'objet de toute une législation abondante. Grâce aux études des organismes corporatifs et à leurs fonctions consultatives, grâce à une adaptation constructive, elles présentent un plan d'ensemble et d'organisation d'institutions.

Ce domaine, vaste et délicat, est plus particulièrement l'objet d'une attribution essentielle de l'Etat. Cependant, le rôle officiel dévolu au syndicat, rôle qui souvent le fait participer aux fonctions de l'Etat, encore que le domaine soit facultatif, s'exerce très abondamment en cette matière.

Les contrats collectifs prévoient la conservation du poste et une période plus ou moins longue de rétribution pendant la maladie. Ils prévoient la création et le fonctionnement de caisses mutuelles comportant l'assistance médicale, chirurgicale, la contribution aux frais de maison de cure ou de repos, la création de dispensaires, le paiement des frais funéraires en cas de mort. Le plus grand développement s'est produit dans l'industrie, où dès 1934, on comptait près de 1.500 caisses mutuelles.

En cas de cessation de travail, les contrats collectifs prévoient, outre le préavis légal et s'il s'agit de simple licenciement, une indemnité proportionnelle au nombre d'années de services. Charte du travail, déclaration XVII (11).

S'il s'agit de cessation d'activité de la part de l'entreprise, les contrats prévoient, en cas de cessation définitive, comme en cas de cessation provisoire, des indemnités variables.

En cas de maternité ou de charges de famille, la plupart des contrats stipulent des indemnités supplémentaires pour

(11) « Dans les entreprises où le travail est continu, le travailleur congédié, sans qu'il y ait faute de sa part, a droit à une indemnité proportionnelle au nombre des années de services. Cette indemnité est due également en cas de décès ». Déclaration XVII, Charte du Travail.

naissances, des institutions de garderies gratuites, et des allocations supplémentaires pour charges de famille.

« La prévoyance et l'assistance sont une manifestation du principe de collaboration et de solidarité dans le champ le plus humain et le plus noble. L'employeur et le salarié doivent y concourir proportionnellement » (12).

L'Etat y pourvoit surtout. C'est dans son rôle. Les contrats collectifs participent à ces hautes fonctions et par l'organisation et la coordination corporative, en même temps qu'ils manifestent une évolution sociale, un très net progrès social, ils apportent à l'œuvre sociale une contribution importante.

Tel est le rôle du contrat collectif en régime corporatif, sur les facteurs du progrès social.

B. — LE CONTRAT COLLECTIF ET LA PAIX SOCIALE.

Avec son caractère obligatoire et les sanctions qui l'accompagnent, le contrat collectif et les règles y assimilées, sont les moyens juridiques efficaces pour le règlement des rapports du travail et le maintien de la paix sociale.

« Le contrat collectif se présente de la sorte/ comme le plus efficace et le plus « civil » instrument de redressement, de l'iniquité d'une condition économique et sociale, impossible à supprimer : l'abondance de main-d'œuvre ; pour rapprocher toujours davantage la rétribution ouvrière de son coût, de ses charges et de son importance productive. Tant que ce moyen juridique fit défaut ou se trouvait insuffisant on comprenait le recours inévitable aux moyens extrajuridiques ou antijuridiques (grèves, violences, sabotages, lock-out). Aujourd'hui, cela ne se comprend plus » (13).

(12) CIOFFI, *opus cit.*, page 459.

(13) Profess. CIOFFI, *opus cit.*, page 251.

Il n'est pas ici le lieu de faire le procès de la grève et du lock-out. Ce sont des moyens anciens, des moyens d'autodéfense. Nul n'ayant le droit de se faire justice à soi-même, dans une société moderne, même en matière sociale, leur suppression constitue un progrès. Ils sont ruineux pour l'individu lui-même et pour la production en général, mais surtout ils troublent très gravement la paix sociale et révèlent une indéniable faiblesse de l'autorité de l'Etat.

Le contrat collectif corporatif rend par lui seul, ces manifestations difficiles. Parce qu'il est généralisé, qu'il a un contenu minutieusement réglementé et obligatoire, le contrat collectif avec les règles y assimilées, avec l'appui et l'autorité de la Magistrature du travail, est amené, en disciplinant les rapports du travail, à supprimer les conflits collectifs, principales raisons ou motifs des grèves ou lock-out.

La législation, pour protéger la production d'abord et maintenir au contrat collectif, toute son efficacité, pour établir la paix sociale, les a voulu supprimer en édictant des sanctions très sévères.

— Dans le domaine privé, le lock-out est puni d'une amende de 10.000 à 100.000 livres, la grève de 100 à 1.000 livres. Les promoteurs, les organisateurs ou meneurs, peuvent être condamnés de un an à deux ans de prison. En temps de guerre — article 18 de la loi du 3 avril 1926 — les peines sont sérieusement aggravées.

— Dans les administrations de l'Etat, services publics ou d'utilité publique, en sus des peines pécuniaires, sont prévues des peines de 1 à 10 mois de réclusion et six mois d'interdiction des fonctions publiques pour les grévistes ; six mois à deux ans de réclusion, et interdiction des fonctions publiques au moins pendant trois ans, pour les promoteurs ; six mois à un an de réclusion, 5.000 à 10.000 livres d'amende, suspension temporaire de leurs fonctions, pour

les personnes assurant des services publics ou d'utilité publique.

Si de la grève ou du lock-out, il est résulté pour des victimes, des lésions corporelles, la réclusion est d'un an au moins. Elle est de trois ans au moins, s'il y a eu un ou plusieurs morts. Article 19 de la loi.

Les fonctionnaires doivent, sous peine de un à six mois de détention, employer tous les moyens en leur pouvoir, pour empêcher la grève ou le lock-out. Article 20 de la loi.

Ces peines sont aggravées si le but poursuivi est une pression quelconque sur des organismes de l'Etat, des départements ou des communes.

Ainsi se trouve protégée la paix sociale, élément indispensable à la sécurité nationale et à l'efficacité de la production.

C. — LE CONTRAT COLLECTIF ET LA SOLIDARITÉ NATIONALE.

La collaboration des forces productives, dit la déclaration VII de la Charte du travail, crée entre ces forces une réciprocité de droits et de devoirs. Par là est définie la solidarité. « Cette solidarité des divers facteurs de la production trouve son expression concrète dans le contrat collectif obtenu par la conciliation des intérêts opposés et leur subordination aux intérêts supérieurs de la nation ».

En fait, pour réaliser cette solidarité, partout, dans toutes les branches d'activité et dans toutes les régions, le contrat collectif intervient dans le sens et avec les buts analysés. Aucun contrat collectif n'est isolé, chacun fait partie du plan d'ensemble. Le contact perpétuel de l'Etat et de la corporation donne à l'individu isolé et fatalement impuissant dans la lutte économique gigantesquement inégale, les garanties d'élaboration et d'application que l'on sait.

Les principes de fixation des salaires et leur fixation effective, le temps de travail exigé, la répartition faite de ce travail, l'assistance et la prévoyance avec tous les sacrifices qu'elles comportent, et rendues obligatoires, mettent en acte la solidarité des facteurs de la production.

Ainsi apparaissent l'esprit, la portée et l'ambition de la Charte du travail. La nation italienne est un organisme ayant des fins et des moyens d'action supérieurs à ceux des individus isolés ou associés qui la composent. C'est une unité morale, politique et économique, qui dans l'Etat se réalise intégralement par le contrat collectif. Dans cette solidarité, celui-ci veut réaliser la justice sociale.

§ III. — Sur le plan juridique

Il est établi que le contrat collectif en régime corporatif italien supprime l'autodéfense et aux solutions de force substitue les solutions de droit, mais aussi devenant le fondement et l'armature des domaines social et économique, vraie loi de la profession, il constitue la création d'une nouvelle source de droit : le droit social. Il offre des garanties importantes, il s'adapte sans cesse.

a) L'étude des caractères et de la nature du contrat collectif, amène à affirmer qu'il s'agit d'une véritable loi. Son rayon d'action est plus ou moins étendu, suivant qu'il s'agit d'un contrat local, régional ou national.

Dans son domaine, chaque contrat collectif jouit de tous les privilèges attachés à la loi même. Cet ensemble de contrats, les principes qui les régissent, l'organisation qu'ils supposent, constituent bien en Italie une nouvelle branche du droit public. Pour récente qu'elle soit, avec sa doctrine,

sa jurisprudence très abondantes, son organisation judiciaire et son enseignement officiel, elle occupe une place des plus hautes dans le domaine juridique.

b) Cette loi, plus que toute autre loi, offre des garanties importantes. Le corps législatif qui va procéder à son élaboration est particulièrement apte à sa fonction. A ses qualités et compétences professionnelles, il ajoute nécessairement une valeur morale et politique, éprouvée et contrôlée sans cesse. Non seulement les membres des syndicats légalement reconnus, mais surtout les dirigeants et les administrateurs, pour accéder à leurs fonctions, doivent avoir fait preuve « d'une bonne conduite morale et politique au point de vue national », exigent les articles 1 et 2 du décret du 1^{er} juillet 1926 — L'Etat d'ailleurs y veille — Il est entouré, à chaque manifestation législative, par la tutelle hiérarchique des associations supérieures de l'Etat qui l'exerce soit par le Préfet, l'inspecteur des corporations, les corporations elles-mêmes, le Conseil national des corporations, le Ministre. Les intéressés eux-mêmes font ainsi leur propre loi, avec l'aide tutélaire de l'Etat.

c) Cette loi, mieux que toute autre, offre une souplesse d'adaptation qui peut se manifester perpétuellement au gré des exigences économiques : loi vivante en évolution perpétuelle. Dans l'espace, elle offre un cadre général : le cadre national. Dans ce cadre, il y a des applications aussi nombreuses que peuvent l'exiger les différentes conditions économiques des différentes régions et activités. Dans le temps, quelle que soit la durée du contrat, les intéressés eux-mêmes peuvent toujours — la loi naît de leurs accords — en élaborer un nouveau, ou se concilier, ou à défaut s'en voir imposer un par la Magistrature du Travail. Le syndicat, véritable législateur, veille constamment, assisté de la tutelle professionnelle et administrative, sur sa propre loi et fait en sorte qu'elle réponde à tous ses besoins.

Ainsi, en élaboration et en adaptation perpétuelles, la loi de la profession, assure et impose, tout en se pliant constamment et partout aux moindres exigences des réalités économiques, par ses textes et ses organisations, la discipline nécessaire : Le droit social.

§ IV. — Sur le plan politique

Le rôle du contrat collectif est résumé dans la déclaration II de la Charte du travail : « Bien-être des individus, développement de la puissance nationale ».

En Italie, le plan d'ensemble, la coordination, l'orientation, dans la paix et la justice sociale, l'économie dirigée, aboutissement normal de l'organisation corporative et syndicale, l'autarcie, réalisation dernière, n'ont qu'un but final : l'Etat et sa puissance, son rôle et ses fins. « L'Etat est l'Absolu devant lequel les individus et les groupes ne sont que le relatif » (14).

Ce point offre en Italie un très vaste domaine à l'analyse et à constatations d'expériences. Il pourrait donner lieu à longs développements qui dépassent le cadre de ce travail. Nous sommes peu habitués à ces conceptions. Elles nous surprennent.

Restent donc les objections que cela pose et les réponses qui leur sont faites.

(14) MUSSOLINI : *Le Fascisme*, chapitre II, doctrine politique et sociale. N° 10.

CHAPITRE II

LES OBJECTIONS PRESENTEES LES REPONSES FAITES

§ I. — Le rôle de l'Etat

De notre analyse, il résulte que :

1° **Le rôle de l'Etat** est très important, d'aucuns disent trop important.

— « Pour le fascisme, l'Etat n'est pas le veilleur de nuit qui ne s'occupe que de la sécurité personnelle des citoyens. Ce n'est pas non plus une organisation à fins purement matérielles, comme par exemple de garantir un certain bien-être, auquel cas, un Conseil d'Administration suffirait. Ce n'est pas non plus une création de politique pure sans contact avec la réalité matérielle et complexe de la vie des individus et de celle des peuples, l'Etat, tel que le Fascisme le conçoit et le réalise, est un fait spirituel et moral, car il concrète l'organisation politique, économique et juridique de la nation ». Ainsi résume le rôle de l'Etat, M. Mussolini (15).

(15) MUSSOLINI : *Le Fascisme*, chapitre I, Idées fondamentales. N° 10 .

On sait l'application qui est faite de ces principes au contrat collectif. Dans l'élaboration et l'exécution du contrat, l'ombre de l'Etat apparaît nettement. L'importance de son rôle est visible.

— La première objection qui est présentée — elle l'est souvent — repose sur cette constatation. L'Etat, dit-on, est une notion, une conception de l'esprit. Il se réalise par des pouvoirs concrets aux mains de chefs vivants... Il y a la garde, la transmission de l'esprit, la continuation de l'œuvre, répond-on. Celle-ci porte en elle sa vie et son rayonnement parce qu'elle participe du passé. Elle ne peut pas ne pas le continuer et le prolonge en le développant. Mais si l'esprit demeure toujours, ne peut-il pas se transformer ?

2° Le rôle de l'Etat, sa réalisation vivante supposée pleinement acquise, sa continuité dans le temps admise, paraît complexe et délicat. Suivre dans chaque branche aux modalités infinies des manifestations économiques sans cesse changeantes, veiller au développement naturel des activités syndicales sans les troubler, les coordonner sans les modifier, est un rôle délicat. Présentant l'objection, d'aucuns disent que ce rôle est trop délicat.

3° Enfin, l'Etat, ou mieux les hommes chefs qui le constituent, même si, trempés aux sources de la tradition, ils continuent le sillon du passé, ne peuvent-ils pas vouloir imposer des idées bien personnelles et dans les diverses manifestations de la tutelle administrative ou de l'Etat, favoriser, par exemple dans la reconnaissance du syndicat, des idées, certains prononcent même le mot de parti. Il ne semble pas, en l'espèce et depuis longtemps déjà que le mot puisse être maintenu. L'objection sous ses diverses formes existe cependant.

— Les partisans du libéralisme ne manquent pas de soutenir très violemment ces objections. En cette année 1940, les faits hélas, constituent une réponse inéluctable. L'heure

ne semble point trop propice à la défense du libéralisme. « Du libéralisme vient-on de dire, on a surtout vu les inconvénients. Un petit nombre vivait richement de ses avantages... » On peut penser que le siècle actuel est le siècle de l'autorité, et que si le XIX^e siècle a été le siècle de l'individu (libéralisme signifie individu), le siècle actuel est le siècle du collectif, par conséquent le siècle de l'Etat (16).

Pour si important, si délicat, si partisan que puisse apparaître le rôle de l'Etat, il est préférable aux maux qu'il veut guérir. En fait, dit-on en réponse, l'œuvre prouve amplement l'inanité des objections. « Le libéralisme en matière de contrat collectif, c'est la puissance aveugle de quelques-uns contre la masse faible ».

« L'Etat n'exerce pas lui-même, il organise l'exercice de la législation par les professionnels eux-mêmes, dans leur domaine même. Le contrat collectif, loi de la profession, créé par les organisations syndicales et corporatives construites et mises en marche par l'Etat, vivant dans cet Etat fort, rétablit la justice et l'équilibre des masses et des intérêts.

Les données du problème sont posées. On ne peut l'épuiser, ni conclure, chacun veut garder sa liberté de jugement.

Adhuc sub judice lis est.

§ II. — Le rôle de l'individu

a) L'individu est dans ce monde du collectif, une partie du tout, pour lequel il doit travailler et vivre. La lutte des classes est abolie, la solidarité sociale est imposée. « L'individu est un chaînon dans l'histoire. Il contribue par son

(16) MUSSOLINI : *Le Fascisme*, chapitre I, des Fondements, N° 9.

individualité à l'unité. L'ensemble forme ethniquement une nation, il doit suivre la même ligne de développement et de formation, comme une seule conscience et une seule volonté (17). Le but est l'unité morale politique et économique réalisée intégralement dans l'Etat. Tel est le texte de la déclaration I de la Charte du travail.

— Que devient, dans ce vaste courant historique où il se trouve perdu, l'individu entraîné ? Il regrette, dit-on, son ancienne liberté syndicale. Ainsi entraîné, encadré dans des formations professionnelles toutes faites, avec une loi inéluctable sur laquelle veille l'Etat, pourra-t-il exercer son initiative et s'épanouir. Enfin quel est son rôle ?

Sous une forme plus concrète du libéralisme, celle de l'individualisme, telles sont les objections que celui-ci présente à l'encontre du contrat collectif, en régime corporatif.

b) L'organisation syndicale ou professionnelle est libre, lit-on dans la déclaration III de la Charte du travail, mais seul le syndicat légalement reconnu et soumis au contrôle de l'Etat a le droit de représentation légale... Les associations de fait peuvent toujours exister. Il peut même exister des associations de fait d'employés d'Etat, de provinces, de communes, ou d'établissements publics, à condition qu'elles soient autorisées par décret du Chef du Gouvernement, du Ministre de l'Intérieur ou du Préfet selon les cas.

— L'Etat corporatif considère l'initiative personnelle dans le domaine de la production, comme l'instrument le plus efficace et le plus utile des intérêts de la nation. (Charte du travail, déclaration VII). L'interprétation de l'Etat n'a lieu que au cas où l'initiative prévue fait défaut ou est insuffisante ou lorsque les intérêts de l'Etat sont en jeu. (Charte du travail, déclaration IX).

(17) MUSSOLINI : *Le Fascisme*, chapitre I. N° 9.

L'individu dans l'Etat n'est pas annihilé, mais bien plutôt multiplié, de même que dans un régiment un soldat n'est pas diminué, mais multiplié, par le nombre de ses compagnons d'armes (18).

§ III. — Les dangers de l'Etatisme

Pour que le syndicalisme ne se ramène pas à l'étatisme, écrit M. le Professeur Bonnard (19), il faut que le syndicat ne soit pas incorporé dans l'Etat et ne constitue pas un organisme public (20). Car avec un syndicat étatisé, on se trouverait en présence de l'Etat agissant au moyen d'un de ses organes, ce qui serait proprement de l'étatisme. Il faut au contraire que le syndicat reste un organisme privé, contrôlé dans une certaine mesure par l'Etat, puisqu'il doit être le collaborateur de l'Etat, mais ayant assez d'autonomie pour conserver le caractère privé.

a) Les tenants de l'objection qui prétexte l'étatisme, craignent pour l'autonomie syndicale, l'intervention de l'Etat, le danger de l'autarcie, véritable mobilisation économique. Ils préféreraient le désarmement.

b) Peuvent, dit l'article I de la loi du 3 avril 1926, être légalement reconnues, lorsqu'elles font la preuve, les associations... A tous moments et à leur gré, à condition de remplir les conditions requises, les associations légalement reconnues peuvent modifier leurs contrats collectifs. Dans le domaine syndical, elles sont autonomes et jouissent d'un

(18) MUSSOLINI : *Le Fascisme*, chapitre II, Doctrine et politique sociale. N° 11.

(19) BONNARD, *opus cit.*, page

(20) Il faut entendre par là « administratif ».

privilège qui n'existe dans aucun autre domaine, celui de l'autolégislation.

Les corporations, il est vrai, n'ont pas la personnalité civile. Elles constituent un organe de l'administration de l'Etat — article 2 du décret du 1^{er} juillet 1926. Mais l'Etat, soit par lui-même, soit indirectement, n'est intervenu que pour la mise en marche. Il n'intervient par la suite que s'il y a carence de l'initiative privée ou si ses intérêts politiques sont en jeu.

Enfin, la puissance de l'Etat, même avec la mise à sa disposition par une sorte de mobilisation économique, d'une autarcie puissante, instrument de guerre redoutable, n'est pas déterminé à la guerre par des raisons de ce genre.

Si la production dans son ensemble est unitaire, au point de vue national, si ses objectifs sont unitaires et se résument dans la puissance nationale, c'est pour le bien-être de la nation en général et des individus en particulier.

Certes, ici encore, ici surtout c'est le lieu d'observer que le danger de l'abus existe. Le dosage est toujours délicat. La démarcation entre le bien et l'abus est difficile. Mais l'application dans ces faits est la meilleure réponse et le meilleur critère à condition qu'on l'étudie bien dans sa réalité et sans préjugé ni idée préconçue.

En résumé, telles sont présentées dans leur ensemble, d'une façon réduite les objections habituelles. Elles considèrent obligatoirement le problème comme de l'extérieur, puisqu'il s'agit d'un problème à l'étranger.

Les réponses sont puisées dans les textes et la pensée originale du législateur. Epuisent-elles le problème ? Nous ne le croyons pas. Certes tout dans le système est question de mesure. Mais les institutions et les hommes dans le temps et les réalisations considérées semblent avoir atteint cette harmonieuse mesure.

Il est un fait en réalité : De l'extérieur il est difficile de juger. La vie, les réalités qu'elle contient, doivent être vues de l'intérieur. Alors les idées anciennes dont on était encombré disparaissent souvent, quelle que puisse être leur séduction.

Nous avons cherché à expliquer la naissance, le développement du problème, la construction nouvelle, dans un esprit nouveau... Le contrat collectif corporatif a donné, disent les auteurs importants, en Italie, des résultats. Il présente des avantages qui aux yeux d'un économiste, d'un sociologue et d'un juriste observateurs, peuvent faire regresser très loin dans leur esprit les objections si toutefois elles persistent.

CHAPITRE III

LES PROBLEMES NOUVEAUX QUE POSE LE CONTRAT COLLECTIF EN REGIME CORPORATIF

Toute l'institution du contrat collectif en Italie repose directement et principalement sur trois organisations : L'organisation syndicale, l'organisation corporative, l'organisation de la Magistrature du Travail.

Après l'étude du contrat collectif, leur réalité apparaît et se comprend, leur importance se manifeste et la nécessité de les analyser s'impose.

§ I. — L'organisation syndicale

Le syndicalisme, écrit M. le Professeur Cioffi (1) est un phénomène social de caractère général. C'est en effet une forme spéciale que prend l'association ouvrière par suite des exigences et vicissitudes sociales et morales. L'association est un besoin naturel de l'individu. Elle provient de

(1) Profess. CIOFFI, *opus cit.*, page 47.

la faiblesse dans l'isolement et de la puissance qu'elle peut donner pour lutter ou discuter à égalité, quand il s'agit de rapports de travail.

L'évolution syndicale a été examinée déjà sous l'angle historique. Seule reste à examiner l'institution syndicale. Pour éviter l'Etatisme, le système italien créé par la loi du 3 avril 1926, repose d'abord sur la constitution syndicale, base fondamentale de l'institution du contrat collectif.

1° Les principes. — Les principes qui régissent la matière sont les suivants :

— La liberté syndicale est érigée, en principe. Nul n'est tenu d'être inscrit à un syndicat. L'organisation syndicale ou professionnelle, dit la déclaration III de la Charte du travail, est libre. Les associations de fait, sous la vigilance du Préfet ou de l'Etat sont toujours possibles, même pour les fonctionnaires, sauf autorisation dans ce dernier cas.

Seul le syndicat légalement reconnu peut représenter les membres de la catégorie qu'ils soient ou non inscrits à ce syndicat.

Les pouvoirs de représentation se manifestent principalement par la fonction législative : l'élaboration du contrat collectif, et en outre par des fonctions d'assistance, de défense et de conseil.

Il n'est pas admis, ni reconnu d'associations mixtes. Les associations doivent nécessairement être des associations d'employeurs ou associations de travailleurs exclusivement, chacune ayant parité juridique et étant admise aux mêmes fonctions publiques. Le parallélisme ou bilatéralité doit être sauvegardé toujours.

Les syndicats légalement reconnus en contre partie des Pouvoirs Publics qui leur sont dévolus, sont soumis à un contrôle rigoureux de l'Etat aux fonctions duquel ils collaborent.

2° **Les classifications.** — En conséquence de ces principes un problème délicat se présente : celui de pourvoir chaque branche d'un syndicat légalement reconnu. La classification en catégories de toute l'activité nationale est aux fondements de toute la construction. La reconnaissance légale pourvoit chaque catégorie d'un représentant légal. La hiérarchie amorce le contrôle, celui-ci se complète par la tutelle des organes administratifs et professionnels. Les Italiens appellent ce problème de la classification : *inquadramento*.

Pour avoir l'organisation syndicale qu'exige l'institution créée par la loi nouvelle, pour que chaque catégorie ait un syndicat et n'en ait qu'un, pour que par celui-ci, selon l'esprit de la loi, le pays tout entier dans la diversité de ses professions, ait pour chacune d'elles, une loi professionnelle, il faut qu'il y ait une classification ou « *inquadramento* ». Pour pouvoir juger de l'application du contrat qui s'applique à toute collectivité, il faut qu'il y ait une classification ou « *inquadramento* ». Tel est un des premiers problèmes que pose directement le contrat collectif.

a) La notion de catégorie (2) est de fondamentale importance. Notion abstraite, elle comprend une série indéfinie de personnes. M. Carnelutti définit la catégorie : « La totalité des travailleurs et des employeurs appartenant ou devant appartenir à une même branche de production, totalité divisée en deux groupes antagonistes » (3). C'est une série d'individus et d'intérêts individuels. C'est une notion de l'esprit. Sa création est antérieure à toute existence d'association dont elle constitue le champ d'action. On lui appartient du seul fait qu'on exerce une activité qui entre dans sa définition, est comprise sous sa « compréhension ».

(2) Profess. CIOFFI, *opus. cit.*, page 84.

(3) CARNELUTTI, *opus. cit.*, page 73.

L'association au contraire, au sein de la catégorie n'existe que par acte d'adhésion des individus. Elle n'a pouvoirs de représentation publique que par acte concret et spécial de l'autorité approuvant les statuts. On peut être exclu de l'association, et pour y appartenir, il faut des qualités contrôlées. Il n'en est rien en ce qui concerne la catégorie à laquelle on appartient nécessairement. Article 9 du règlement du 1^{er} juillet 1926.

Au sein de la catégorie, il y a toujours deux associations parallèles : celle des employeurs d'une part, celle des travailleurs d'autre part. On appelle cela le principe de dualité ou parallélisme.

Le syndicat ou association syndicale — les Italiens préfèrent cette seconde expression — est donc une partie de la catégorie. Ou bien il représente l'élément patronal, ou bien l'élément ouvrier, ou bien enfin, l'élément artisanal et personnes exerçant une profession libérale. Mais il ne représente cet élément que tout autant qu'il a la reconnaissance légale.

b) Les catégories sont fixées exclusivement par l'autorité administrative, sauf recours des intéressés auprès du Ministre des corporations. Article 9 du décret du 1^{er} juillet 1926 et décret du 27 novembre 1930. Cette autorité décide à son gré. Cependant dans ce domaine délicat et important, le Ministre des corporations, par décision du 11 juillet 1932, donna les principes suivants :

— Dans l'exercice d'une même activité à manifestation productive et commerciale à la fois, il ne peut y avoir qu'une catégorie, celle de l'activité prédominante qui intègre toutes les autres.

— La classification des travailleurs doit être correspondante à celle des employeurs, en sorte que si l'entreprise est réputée commerciale, les employés, même de laboratoire, font cependant partie de la catégorie commerciale.

— Lorsqu'il y a dans la même entreprise, des activités diverses et indépendantes, chacune de ces activités ressortit à sa catégorie propre.

Si avec ces principes directeurs et les tableaux officiels de classification établis par l'autorité administrative, il est facile de juger de la classification théorique, la déclaration d'appartenance d'un sujet concret, à telle ou telle catégorie constitue une décision parfois délicate. Il est cependant nécessaire, lors de l'application d'un contrat collectif à des sujets donnés, d'avoir un jugement. A la magistrature du travail, devant qui le différend est porté, il appartient de juger.

En réalité, quelle que soit la difficulté et la crainte d'interférence de compétences, il n'y a nullement empêchement. L'autorité administrative est compétente pour opérer la classification, l'autorité judiciaire pour juger à quelle classification officiellement établie, appartient le sujet partie au procès.

La Cour de Cassation s'est prononcée nettement sur cette question épineuse. On rencontre de très nombreux arrêts approuvant les décisions rendues par les juges saisis. Entre tous, un des plus significatifs, est l'arrêt rendu par toutes Chambres réunies le 2 février 1932 (affaire *Filippic/ Società. An. Cementi Ionio* In Mass. *Giur. Lav.* 1937). Il pose le principe « que la classification est de la compétence exclusive et discrétionnelle de l'autorité administrative. Les sujets pouvant cependant changer ou modifier leur activité, il appartient aux juges de rechercher en fait, quelle activité est en cause et de la qualifier. La loi syndicale, en disant que les contrats collectifs doivent être observés obligatoirement par tous ceux qui appartiennent à des catégories déterminées pour lesquelles ils ont été formés, a entendu se référer non pas aux classifications abstraitement énoncées dans les décisions de classification et dans les tableaux de

catégorie, mais bien plutôt à l'activité effectivement exercée dans un champ déterminé de production. Les effets du contrat collectif s'étendent d'ailleurs à charge ou avantage de ceux qui, d'une façon ou d'une autre, échappent à la classification, soit par défaut de déclaration ou par suite de renseignements inexacts, pourvu que concrètement ils exercent l'activité considérée et réglementée par le contrat collectif, qu'ils entrent ou non dans une catégorie officielle. C'est au juge qu'il appartient de trancher ce point ».

Les catégories, par l'autorité administrative, sont minutieusement réparties. Sur les documents officiels, se trouve leur liste. On peut cependant énoncer les grandes classifications. Ont une place à part et forment une catégorie spéciale ceux qui exercent un art ou une profession libérale. De même forment des catégories spéciales : les propriétaires de fonds agricoles qui donnent leurs domaines en location, les techniciens ou administrateurs, les fondés de pouvoirs, les artisans, les petits commerçants, les professions libérales, les auxiliaires du commerce, les métayers, les fermiers et petits propriétaires agricoles exploitant eux-mêmes, les coopératives. Toutes les autres activités sont réparties en six grandes branches : l'industrie, l'agriculture, le commerce, les transports maritimes et aériens, les transports terrestres et la navigation intérieure, les assurances et le crédit. Dans chacune de ces branches, les subdivisions sont nombreuses.

Il ne faut point croire que les cadres soient rigides et immuables. Ils le sont dans les grandes lignes, car ils sont basés sur des principes naturels. Il y a cependant une adaptation permanente, que permettent la vigilance de l'Etat, le fonctionnement des organismes corporatifs, les avis des organes consultatifs et les leçons de l'expérience. Il y a là, dans toute sa complexité de fonctionnement et d'adaptation un des côtés du problème syndical.

c) Les associations dans ce cadre prennent naissance, une fois le quorum de membres atteint et les statuts établis, par le fait de la reconnaissance légale. Les conditions de celle-ci sont imposés par les articles 1, 2, 3 de la loi du 3 avril 1926.

Dans la reconnaissance légale apparaît un autre aspect du problème et du rôle de l'Etat. Outre la constitution des statuts soigneusement examinés, il est exigé, pour l'association ouvrière, un nombre d'adhérents égal à 1/10 de ceux qui exercent l'activité entrant dans le domaine de la catégorie en cause (4) ; pour l'association des employeurs, un nombre d'employés égal au 1/10 des travailleurs existants.

Pour les qualités exigées de ses membres et principalement des dirigeants (âge, nationalité, mais surtout bonne conduite nationale et politique) le choix est délicat. Il est toujours sévère. Il s'agit d'investir, par la reconnaissance officielle, les futurs législateurs de la profession dans leurs fonctions. Cette investiture d'ailleurs n'est pas immuable. Une surveillance et un contrôle perpétuels sont exercés par l'organisation syndicale elle-même, par l'organisation corporative ensuite, par les agents de l'Etat enfin (Articles 29 et suivants du règlement) Le Ministre a toujours pouvoirs aux termes des articles 8 et 9 de la loi ou de dissoudre les conseils de direction, ou de retirer la reconnaissance légale.

3° **L'organisation de la hiérarchie.** — L'organisation de la hiérarchie, constitue un autre aspect du problème syndical et caractérise le système italien. Cette organisation amorcée le contrôle de l'Etat. Celui-ci se trouve ainsi délégué aux intéressés eux-mêmes et permet une politique d'autonomie syndicale de plus en plus accrue. Pour la mise en marche initiale la reconnaissance légale fut impartie à un très

(4) Toute entreprise quelle qu'elle soit, doit chaque année faire connaître par déclaration, sous peine de sanctions, son activité et le nombre de ses ouvriers et de ses patrons.

grand nombre d'associations. Peu à peu, cette reconnaissance en vint à être réservée aux associations des premiers et deuxième degré : Fédérations et confédérations. En effet, ces deux degrés de la hiérarchie syndicale, la Fédération (premier degré) groupant plusieurs associations, la confédération (deuxième degré) comprenant un certain nombre de fédérations, une fois constituées, de larges pouvoirs disciplinaires et des responsabilités rigoureuses leur étant conférés, le rôle de l'Etat pouvait s'effacer et se porter simplement sur les deux degrés de la hiérarchie. Il en fut ainsi. L'autonomie dans le champ syndical tend à devenir de plus en plus grande : « Nous voulons habituer les masses ouvrières à être capables de diriger » (5). Ainsi résume sa politique syndicale, M. Mussolini.

En effet, le syndicat, de plus en plus devient dans le domaine social — et son action se prolonge capitale dans le domaine économique — un véritable souverain, faisant la loi et levant même des impôts. « Le syndicat fixe et tous les membres de la catégorie doivent, la cotisation annuelle dont d'ailleurs il administre le montant ». Il fait la loi de la profession par le contrat collectif. Il veille sur ses membres par la discipline, mais surtout par son assistance et ses conseils, dans toute cette organisation, ces textes, ces formalités administratives très complexes.

§ II. — L'organisation corporative

Le plan, comme le problème s'étend et déborde par le domaine professionnel dans le domaine économique. L'institution du contrat collectif en régime italien, repose en second lieu sur un problème nouveau et complémentaire

(5) MUSSOLINI : *Le Fascisme*, chapitre II. N° 1.

du problème syndical : l'organisation qu'il suppose, de la nation sur le plan professionnel.

a) Pour répondre pleinement à ses buts, réaliser ses effets d'une façon durable et suivie, le contrat collectif italien n'est pas une production isolée, ni un amas de productions variées. Cette institution se développe dans un cadre plus grand que celui de l'intérêt privé ou régional. Elle est coordonnée dans un cadre professionnel, qui, lui-même, n'est pas isolé de celui des autres professions.

Le syndicat n'est que la constitution de base. Son organisation se complète et se prolonge par l'organisation corporative. L'Etat, tout en veillant quand même, de plus en plus, déléguant ses prérogatives et ses pouvoirs, se substitue dans son œuvre de construction, la profession organisée ou corporation.

Les catégories créées par l'autorité administrative ne constituent pas des fractionnements isolés. Réparties, elles-mêmes en groupement, dotées de statuts, investies de pouvoirs, elles constituent les corporations chargées de promouvoir, coordonner, organiser les intérêts de la profession et partant de la production. Loi de la catégorie, le contrat collectif doit devenir, grâce à l'organisation corporative, loi de la profession.

b) Cette organisation visée par la déclaration III de la Charte du travail, a été amorcée dans l'article 3 de la loi du 3 avril 1926 (6). Elle s'est faite sous l'impulsion de l'Etat, mais peu à peu, ce dernier voulut qu'elle fut le résultat d'une évolution et la conclusion normale d'une expérience. Le 20 mars 1930 fut créé le conseil national des

(6) Article 3, loi du 3 avril 1926 : « Les associations d'employeurs et de travailleurs peuvent être réunies au moyen d'organismes centraux de liaison, à une hiérarchie supérieure commune, en laissant intacte la représentation distincte des parties et celle des ouvriers. »

corporations. Grâce à cet organisme de consultation professionnelle l'Etat promût l'organisation qui, maintenant acheminée, devient de plus en plus autonome, tout en permettant à l'Etat, dont elle est un organisme, de faire passer son action dans le pays. La loi du 5 février 1934 est venue consacrer l'expérience et fixer les règles.

c) Les corporations ont été créées — problème délicat — en prenant pour base, après bien des essais et expériences, la classification par cycles producteurs. Il existe une première catégorie de corporations, les corporations à cycle producteur, agricole, industriel et commercial, une deuxième catégorie à cycle producteur industriel et commercial, une troisième pour les activités productives de services (7). Dans ces corporations sont réparties toutes les catégories. Dans cette œuvre de mise au point délicate, à tous moments, bien qu'avec l'aide du conseil national des corporations et de plus en plus de l'élément professionnel mis en marche, le rôle de l'Etat apparaît important. Sa mesure constitue la difficulté du problème.

d) D'importance capitale sont les fonctions multiples dévolues à la corporation. Dans le domaine économique leur rôle est d'encourager, seconder, promouvoir toutes les initiatives pour la coordination et l'augmentation de la production, élaborer des règlements, des rapports économiques, donner tous avis et documentation. Mais surtout en matière sociale, domaine du contrat collectif, elles font partie du cadre et de l'institution nécessaire à celui-ci.

Elles fournissent, par leur documentation (déclaration XIII de la Charte du travail), leur contrôle (déclaration XI), leur tutelle (déclaration VI), l'élément inspirateur

(7) Leur nombre de 22 est passé à 9. Il en est une d'employés et une d'employeurs pour chacune des activités suivantes : industrie, agriculture, commerce et crédit et une pour les artisans et professions libérales.

du contrat collectif qui lui donne toute sa valeur, toute sa portée et toute son importance. Elles en font véritablement une loi de la profession. Par les principes directeurs (article 44, loi du 5 février 1934) qu'elles donnent sur les conditions générales du travail dans la profession, les corporations sont un guide précieux pour les syndicats.

Par l'organisation et la coordination de l'apprentissage, de la prévoyance et de l'assistance sociales elles protègent la profession.

Mais surtout, elles veillent sur la vie du contrat collectif par l'œuvre de conciliation d'ailleurs obligatoire (8). « Si l'on considère, écrit M. Luigi Loiacono (9) que la fonction de conciliation exercée parfaitement, peut remplacer l'activité juridictionnelle de la magistrature du travail en matière de différend collectif, il est clair que le Gouvernement des rapports collectifs est presque tout entier confié à la corporation ».

Il y a, dans la construction corporative, un problème nouveau, complexe quant aux principes directeurs de l'organisation, quant à l'impulsion à lui donner, aux plans à lui fixer. Il y a pour celle-ci un rôle immense et délicat non seulement dans l'exercice, mais surtout dans l'orientation.

Et M. Bertolotto (10) d'écrire : « C'est dans la corporation, que le syndicalisme fasciste trouve son point final. Le syndicalisme ne peut être une fin en lui-même, il se résout dans le socialisme politique ou dans la corporation. C'est seulement dans la corporation que se réalise l'unité économique dans ses différents éléments... »

(8) Chaque corporation comporte un collège de conciliation. Le Président est assisté du secrétaire général et d'un fonctionnaire attaché au ministère des Corporations, service des rapports du travail.

(9) Luigi LOIACONO : *Les corporations fascistes*. Hoepli Milan 1935, pages 14 et 55.

(10) BERTOLOTTI, *opus cit.* *Polit. corp.*, page 215.

§ III. — L'organisation judiciaire

Un des buts essentiels du contrat collectif, dans le système italien, est de supprimer la lutte des classes, et d'instaurer un règlement des conflits par la voie juridique.

Le règlement contractuel ou la possibilité d'un nouveau règlement supprime déjà la plus grande quantité de différends.

L'influence de la corporation, son rôle d'organisateur et tuteur, son rôle de conciliation, constituent un second stade très important de réglementation juridique des conflits.

L'institution cependant serait incomplète et n'atteindrait pas pleinement ses fins si après la suppression de la grève et du lock-out, en cas de persistance de conflits ou à défaut d'accord, il n'y eut une autorité qui tranchât en dernier ressort et imposât la loi.

Tel est le troisième parmi les principaux problèmes que pose en Italie le contrat collectif. L'institution de la magistrature du travail répond à cette question. C'est une innovation, la solution nouvelle d'un problème posé depuis très longtemps.

a) Franchissant le stade de l'arbitrage libre, celui de l'arbitrage facultatif, puis de l'arbitrage obligatoire, le système italien, par la loi du 3 avril 1926 en est arrivé à la forme la plus stricte de la justice, même dans le domaine social : la justice d'Etat, soit pour faire observer les contrats collectifs existants, soit pour fixer de nouvelles conditions de travail basées sur l'équité.

Il y a un Tribunal du travail près de chaque Cour d'appel. Chaque Tribunal, composé d'un président de section, de deux conseillers de Cour d'appel qui constituent l'élément fixe, et de carrière, comprend en outre deux conseillers, experts, dans les questions techniques, choisis parmi les personnalités professionnelles élues et figurant sur une liste fixée d'avance. Les Tribunaux du travail jugent en premier et dernier ressort des conflits du travail et des différends collectifs. Ils jugent en appel des différends individuels.

La Magistrature du Travail, par sa composition constitue un tribunal spécialisé, réalisation pratique si longtemps désirée par la doctrine. Si elle juge en appel les différends individuels, si les différends collectifs ne peuvent être portés devant la Cour de Cassation, ce n'est pas tant à cause du caractère contractuel du contrat collectif que de la nécessité de réserver à ce tribunal spécialisé, des questions qui ne peuvent être réglées que par lui.

b) Le particularisme de l'institution se manifeste non seulement par son caractère de tribunal spécialisé, mais par ses fonctions dont la nature semble bousculer les principes anciens.

D'après les anciens principes les tribunaux doivent dire le droit, mais ne jamais procéder par voie de réglementation générale. La magistrature du travail dit ce droit. Elle juge en appel les différends individuels. Elle juge les différends collectifs.

Mais aussi, autorité supérieure aux syndicats et aux corporations, elle supplée au rôle de ces derniers. En vertu des dispositions de l'article 6 de la loi du 25 janvier 1934, elle peut fixer de nouvelles conditions de travail et sa sentence a la valeur d'un contrat collectif. Dans le domaine corporatif, en vertu de l'article 12 de la loi du 23 mai 1930, elle juge par voie réglementaire et coordonne les activités

d'assistance, l'activité des corporations et les différents accords professionnels faits en vue de régler les rapports économiques.

c) Le fonctionnement de la justice a reçu de la loi du 3 avril 1926, au titre V articles 68 et suivants une réglementation stricte. Cette loi impose une procédure rapide, une vigilance permanente du Ministère public et une instruction minutieuse des affaires.

La longueur de la procédure, surtout en matière sociale, constituerait un écueil grave. Il s'agit d'intérêts vitaux de collectivités, de conditions régissant nombre de vies et foyers et pouvant troubler la paix sociale et la production. Pour y parer, la loi dispose qu'il y aura un Tribunal du travail dans chaque Cour d'appel, c'est-à-dire un par province.

Les délais, depuis le commencement de l'instance, jusqu'à la fin, sont rigoureusement fixés pour la conciliation, dépôt de conclusions, mesures d'instruction, jugements et recours. L'acte introductif d'instance : une requête, est daté. Le Président y inscrit aussitôt la fixation de l'affaire. Au jour fixé, la conciliation est à nouveau tentée. La cause est remise à dix jours sans prorogation possible. Si des mesures d'instruction sont ordonnées elles ne peuvent dépasser un nouveau délai de 10 jours. Le même délai est imposé pour le dépôt et la signification du jugement. Depuis cette signification 15 jours seulement sont accordés pour le recours en cassation, car le Tribunal du Travail statue (articles 75 et suivant du règlement) en premier et dernier ressort.

Le rôle imposé au Ministère Public, à qui d'ailleurs sont communiqués tous conclusions, ordonnances et jugements, est de veiller à l'observation stricte des délais, suivre toutes les phases de la procédure, demander les mesures nécessaires, exercer les voies de recours qu'il jugerait utiles. Enfin, rôle le plus original — mais grave et difficile — le

Procureur Général (article 90 du règlement) doit suivre l'action du Ministère Public, en référer au Ministre de la Justice avec observations et propositions pour la coordination et l'orientation de l'action.

Un autre écueil dans l'administration de la justice est constitué ordinairement par l'éloignement qui sépare les juges des justiciables souvent inconnus, comme d'ailleurs bien des circonstances réelles de la cause. L'assistance de l'avocat — un seul est permis — mais surtout de techniciens ou d'experts dans la profession, l'intervention des parties intéressées est réglementée. La comparution des parties elles-mêmes est prévue. Toutes les mesures d'instruction jugées nécessaires soit par le Tribunal, soit par le Ministère Public, établissent le plus étroit contact entre les juges et les justiciables. La procédure est obligatoirement écrite avec consignation nécessaire de tous les textes et documents invoqués, et leur notification aux parties. Bref, tous les moyens sont disposés, pour que le jugement reflète un véritable regard sur la réalité en cause.

Le Tribunal juge en dernier ressort, mais il fixe à son jugement une durée, tout comme s'il s'agissait d'un contrat collectif. Ce jugement a aussi des sanctions sévères : celles du contrat collectif aggravées. Même avant expiration du délai, la révision est possible, sauf amende en cas de déboulement. Le recours en Cassation est au pouvoir des parties et du Ministère Public.

La Magistrature du Travail, haute autorité qui veille sur l'exécution des contrats et la solution des différends collectifs par voie judiciaire, a permis, même dans le domaine social, l'établissement de la caractéristique essentielle du progrès social : nul ne peut se faire justice à soi-même.

Aussi, M. le Professeur Cioffi écrit-il en ces termes (11) :
« La justice, attribut essentiel au premier chef de l'Etat,

(11) Profess. CIOFFI, *opus cit.*, page 488.

constitue inéluctablement la manifestation la plus sensible et concrète de civilisation et de puissance par lui atteintes ».

« Ne servirait de rien la promulgation de préceptes obligatoires, pour le maintien de l'ordre et pour promouvoir l'activité de développement et de « *Potenziamento* » de l'individu dans l'Etat., de l'Etat à travers le « *Potenziamento* » et le développement du citoyen — produit des rapports qui se sont déterminés dans l'Etat et garantis par l'Etat — s'il n'existait un organe, qui au nom de l'Etat et avec le prestige et l'autorité de celui-ci, ne put spécialiser les préceptes et les appliquer aux cas concrets. La fonction juridictionnelle est le prolongement de la législation. Autrefois l'affirmation du pouvoir juridictionnel dans les rapports collectifs de travail était encore incomplète en Italie. Elle l'est encore dans la majeure partie des Etats. »

« Une masse importante de rapports, les plus délicats, les plus pressants et les plus préoccupants, était confiée à l'autodéfense et à des institutions extra-juridiques. L'Etat a affirmé vraiment la plénitude de ses devoirs et la hauteur de sa mission, quand il a étendu à ces importants intérêts et rapports une garantie sûre grâce à un organisme de très haut prestige, indépendant, objectif, pénétré de la tutelle des intérêts supérieurs de la Nation, et doté de tous les pouvoirs pour maintenir l'efficacité de ses propres sentences. »



Il y aurait certes bien d'autres problèmes qui sont posés par le contrat collectif en régime corporatif. Il y aurait entre autres celui qui se devine à chaque pas, celui du rôle capital et incessant de l'Etat, toujours présent bien que déléguant toujours ses fonctions. Il dépasse le cadre de ce

sujet. Seuls quelques problèmes posés directement ont été examinés :

M. le Professeur Bertolotto, de l'Université de Rome, dans un supplément à sa « *Politica Corporativa* » résume ainsi dans un coup d'œil d'ensemble les questions importantes analysées :

« On peut distinguer dans l'évolution de notre organisation deux périodes, la période syndicale qui va de la loi du 3 avril 1926 à la loi du 5 février 1934, et la période corporative qui succède à cette dernière loi. Dans la première, les institutions syndicales ont eu la fonction d'éliminer la lutte des classes et de faire pactiser le Travail et le Capital jusqu'alors antagonistes irréconciliables.

« Cela amena à penser, que le problème de l'organisation de la production, était équivalent au problème de l'organisation des rapports entre les activités productrices. D'où l'activité déployée et l'expérience syndicaliste longue, patiente, constante, vigilante et nécessaire.

« L'avènement des corporations, il ne faut pas se lasser de le redire, n'aurait pas été possible sans cette période syndicale initiale. Il est passé à travers la structure d'organisation constituée sur la base de syndicats reconnus par l'Etat et doués de personnalité juridique, d'attribution et de pouvoirs.

« De cette structure initiale on est passé à la discipline juridique syndicale avec le contrat collectif qui venu du domaine contractuel s'affirmait dans le domaine du droit public.

« Pendant ce temps la Magistrature du Travail, à son tour réalisait, par la solution des différends la conciliation des intérêts opposés. »

On atteint de la sorte ce que le Chef de l'Etat italien a appelé la paix syndicale ou formation d'une conscience

corporative qui donne au producteur une nouvelle confiance, une nouvelle responsabilité et l'aptitude à assumer les nouvelles charges pour les nouveaux buts que la nouvelle vie sociale et économique lui imposait.

CONCLUSION

C'est par le contrat collectif, son élaboration et son exécution que, en Italie aujourd'hui se révèle et se réalise toute l'œuvre des syndicats, des corporations et de la Magistrature du Travail. Le contrat collectif italien suppose ces trois organisations.

Cette œuvre est fixée, délimitée et organisée par la loi du 3 avril 1926 et le décret d'exécution du 1^{er} juillet 1926. Ces textes constituent la phase syndicale. La loi du 5 février 1935 l'épanouit en construction corporative. Le but est la puissance nationale pour le bien-être des citoyens. Ceux-ci, solidairement, doivent former une unité. Cette unité se continue dans l'histoire au cours de laquelle l'individu n'est qu'un chaînon.

La nature du contrat, par la conciliation possible des points de vue de la jurisprudence et de la doctrine, par la réponse aux objections, par les textes et les intentions du législateur, est de plus en plus indiscutablement établie. Le contrat collectif est une véritable loi de la profession.

Cette institution sur laquelle, en la complétant, veillent les différents organes de tutelle, conciliation et juridiction, en même temps qu'elle constitue le véritable instrument de la paix, de la solidarité et du progrès sociaux, est un élément primordial pour l'organisation de la production natio-

nale. Fruit d'une expérience lente et patiente, elle constitue elle-même, une expérience longue et, semble-t-il, arrivée à sa pleine réalisation définitive.

Il en résulte que, dans le domaine national, malgré la tutelle — celle-ci loin de la contenir, valorise son action — l'association syndicale, en matière de règlement de rapports du travail, est autonome. Elle remplit des fonctions publiques. Elle est le véritable législateur de la profession. Comme le dit M. Bertolotto, le syndicat, autonome dans sa sphère, jouit d'un pouvoir d'autodiscipline. Par le contrat collectif, sous le contrôle et la vigilance de l'Etat, il manifeste son originale et capitale fonction de droit public : celle de législateur du travail.

Dans le domaine du droit comparé, l'institution du contrat collectif corporatif, constitue, comme toutes les manifestations sociales, une expérience dont les enseignements, en avantages ou même inconvénients, peuvent présenter un apport précieux. Elle offre, par son organisation, un instrument particulièrement adapté, à la fois pour l'application des conventions internationales et l'appréciation de cette application.

Dans le domaine humain, le contrat collectif corporatif, institue un règlement complet, par voie juridique, des différends du travail. Il supprime toute autodéfense. Il y substitue, l'autodiscipline. Il est véritablement une phase historique importante de cette longue et lente ascension de la classe laborieuse. Il supprime l'équation : bien-être égale bonheur, pour constituer une solidarité de sacrifices d'abord et de bienfaits ensuite. Il entretient, favorise et réalise cette aspiration sentimentale, vieille comme l'humanité, vers un régime social dans lequel doivent être soulagées les souffrances et les douleurs des plus humbles.

BIBLIOGRAPHIE

I. — DOCUMENTS LEGISLATIFS (1)

— Loi du 3 avril 1926 : Syndicats et rapports collectifs du travail.

— Décret royal du 1^{er} juillet 1926 portant règlement d'application de la loi du 3 avril 1926 sur les rapports collectifs de travail.

— Charte du Travail adoptée le 21 avril 1927 par le Grand Conseil du Fascisme.

— Décret du 6 mai 1928 sur le dépôt et la publication des contrats.

— Loi du 20 mars 1930 sur la réforme du Conseil national des corporations.

— Loi du 18 juin 1931 sur les conseils provinciaux de l'économie corporative.

— Loi du 3 avril 1933 sur le métayage.

— Loi du 5 février 1934 sur les corporations.

II. — OUVRAGES :

Français

— BARTELEMY-RAYNAUD : *Le Contrat collectif à l'étranger*. Paris, Rousseau, 1929.

— R. BONNARD : *Syndicalisme, Corporatisme et Etat corporatif*. Librairie générale de Droit et de Jurisprudence. Paris, Soufflot, 1937.

(1) Tous ces documents se trouvent annexés à l'ouvrage de M. Mussolini : « Le Fascisme » et à celui de J. Lescure.

- Gaëtan PIROU : *Le Corporatisme*. Librairie du Recueil. Sirey, Paris, 1935.
- Jean LESCURE : *Le nouveau régime corporatif italien*. Editions Donnat Montchrestien, 1934.

Italiens

- MUSSOLINI : *Fascisme, institutions et doctrine*. Denoël et Steele, Paris, 1934.
- CIOFFI : *Istituzioni di diritto Corporativo*. Hoepli, Milan,
- GUIDI : *Relazioni al I° Convregno nazionale di studii corporativi sul Contratto collettivo di Lavoro nell' ordinamento corporativo*. Citta di Castello, 1930.
- *Corso di studia sindacali e corporativi*. Istituto Superiore di Scienze Sociali. Casa Editrice Poligrafica Universitaria, Firenze, 1934.
- CARNELUTTI : *Teorie dei Regol. Collett. di Lav.* Cedami, Padova, 1934.
- Luigi LOIACONO : *Le corporazioni fasciste*. Hoepli, Milan, 1935.
- Guido BERTOLOTTI : *La politica corporativa*. Hoepli, Milan, 1934.

III. - REVUES

a) Bureau International du Travail :

- *Recueil de jurisprudence internationale du travail*. Publications annuelles du B. I. T. Années 1926 à 1938.
- *Revue internationale du travail*. Années 1926 à 1938.
- *Le contrat collectif*. Etudes et documents. Série A, n° 59. Genève, 1935.

b) DURAND : *Dualisme du contrat collectif*. Revue trimestrielle. Droit civil. Avril 1939. Page 353.

c) Jurisprudence italienne (2) :

- *Massime giuridiche*.
- *Magistratura Lavoro Lombarda*.
- *Foro italico*.

'2) Ces références de jurisprudence italienne visait des revues paraissant soit à Rome soit à Milan.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
INTRODUCTION	11

PREMIERE PARTIE

Examen historique du problème

CHAPITRE PREMIER. — Le contrat collectif avant le régime fasciste	17
§ I. <i>Le mouvement syndical</i>	18
1° Jusqu'en 1915	18
2° De 1915 à 1919	19
§ II. - <i>Conséquences et causes</i>	20
1° Jusqu'en 1915, — l'industrie italienne naissait — l'agriculture constituait le facteur important — les coopératives de travail constituaient une réalisation collective	20
2° Au cours de la guerre : concentration industrielle — commissions de mobilisation	22
§ III. — <i>Les conflits du travail et leurs règlements.</i> ..	23
1° Jusqu'en 1915 — rareté des conventions collectives — conciliation et arbitrage facultatives — grèves et lock-out	23
2° Durant les hostilités — arbitrage obligatoire — commissions de mobilisation.	25

	Pages
CHAPITRE II. — Le Contrat collectif depuis le Fascisme, c'est-à-dire après 1922	27
§ I. — <i>Période d'orientation</i>	28
1° Troubles sociaux — transformation syndicaliste	28
2° Tentatives de législation	29
3° Tentatives contractuelles	31
§ II. — <i>Atmosphère nouvelle</i>	34
1° Dans le domaine général	34
2° Dans le domaine du travail	36
§ III. — <i>La législation</i>	38
1° Examen des textes — Institutions syndicales — institutions corporatives — programme directeur	38
2° Construction qui en résulte	41
CHAPITRE III. — Les données de la statistique	43
§ I. — <i>Avant la loi du 3 avril 1926</i>	45
1° De 1881 à 1914 les conflits du travail ..	45
2° De 1914 à 1919	51
3° De 1919 à 1924	59
§ II. — <i>Depuis la loi du 3 avril 1926</i>	69
1° Le mouvement syndical	69
2° L'activité contractuelle des syndicats ..	73
3° Les différents collectifs	76
4° Les contrats en vigueur en 1938	77

DEUXIEME PARTIE

Régime juridique

CHAPITRE PREMIER. — L'élaboration du contrat collectif....	81
§ I. — <i>L'élaboration est obligatoire</i>	81
1° Prescriptions de la charte du travail....	81
2° Prescriptions légales	82
3° Esprit de la législation	83
§ II. — <i>L'élaboration est réglementée</i>	85
1° Quant à la capacité des parties	85
2° Quant au fond	90
3° Quant à la forme	96

	Pages
§ III. — <i>Le contrat doit être déposé et publié</i>	98
1° Les formalités	98
2° Leur objet	99
3° Leurs buts	100
4° Leurs effets	102
CHAPITRE II. — <i>L'exécution du contrat collectif</i>	105
§ I. — <i>Le contrat collectif est obligatoire pour toute la catégorie</i>	106
1° Au point de vue « temporel »	106
2° Territorial	107
3° Professionnel	107
4° Des personnes	111
§ II. — <i>Les sanctions</i>	113
1° A l'encontre des individus — l'indérogeabilité — les sanctions disciplinaires — les sanctions civiles — les sanctions pénales	113
2° A l'encontre des associations — fidéjussion — dommages et intérêts — sanctions disciplinaires	115
§ III. — <i>Solution des conflits</i>	117
Voir troisième partie : Chapitre III.	165
CHAPITRE III. — <i>Nature du contrat collectif</i>	118
§ I. — <i>La doctrine</i>	118
1° Les principes	119
2° Les opinions	119
§ II. — <i>La jurisprudence</i>	123
1° Les principes	123
2° Les arrêts	125
3° Constatations nouvelles	126
§ III. — <i>Essais de conciliation</i>	126
1° Les objections et leurs réponses	127
2° Nature normative	129
3° Caractère de loi	130

TROISIEME PARTIE

Examen critique

	Pages
CHAPITRE PREMIER. — Les avantages du contrat collectif....	135
§ I. — <i>Sur le plan économique</i>	135
1° Organisations législatives — programme — hiérarchie — sanctions.	136
2° Applications pratiques	141
3° Conséquences	142
§ II. — <i>Sur le plan social</i>	145
1° Les facteurs du progrès social	140
2° La paix sociale	152
3° La solidarité nationale	154
§ III. — <i>Sur le plan juridique</i>	155
1° Avantages de la loi	155
2° Garanties de la loi	156
3° Souplesse de la loi	156
§ IV. — <i>Sur le plan politique</i>	157
Puissance de l'Etat	157
CHAPITRE II. — Les objections présentées et les réponses faites	158
§ I. — <i>Le rôle de l'Etat</i>	158
1° Il est trop important	158
2° Il est trop délicat	159
3° Il risque d'être partisan	159
§ II. — <i>Le rôle de l'individu</i>	160
1° Il fait partie d'un tout	160
2° Il a la liberté syndicale et l'initiative privée	161
3° Sa puissance est multipliée	162
§ III. — <i>Les dangers de l'étatisme</i>	162
1° Objections	162
2° Réponses	162

	Pages
CHAPITRE III. — Les problèmes nouveaux que pose le contrat collectif en régime corporatif	165
§ I. — <i>L'organisation syndicale</i>	165
1° Les principes	166
2° Les classifications	167
3° La hiérarchie	171
§ II. — <i>L'organisation corporative</i>	172
1° Sa place	173
2° Les textes	173
3° Les principes et classification des corporations	174
§ III. — <i>L'organisation judiciaire</i>	176
1° La composition	176
2° Ses pouvoirs	177
3° Son fonctionnement	178
CONCLUSION	183
BIBLIOGRAPHIE	185

Vu et approuvé :

Le Doyen,
RAYNAUD.

Vu et approuvé :

Le Président du Jury de Thèse,
RAYNAUD.

Vu et permis d'imprimer :

Aix, le 18 octobre 1940,

Le Recteur,
E. GAU

